



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela Profesional de Trabajo Social

Condiciones sociofamiliares de vida del trabajador estacionario de la empresa productos Vanss SAC Puente Piedra - 2016

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

AUTOR

Sophia Melina SILVA VEGA

ASESOR

Mg. Jorge GARCIA ESCOBAR

Lima, Perú

2018



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Silva, S. (2018). *Condiciones sociofamiliares de vida del trabajador estacionario de la empresa productos Vanss SAC Puente Piedra - 2016*. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Trabajo Social. Escuela Profesional de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

HOJA DE METADATOS COMPLEMENTARIOS

*CODIGO ORCID DEL AUTOR

-NO CORRESPONDE

*CODIGO ORCID DEL ASESOR

-0000-0001-8972-3165

*DNI DEL AUTOR

-25849749

*GRUPO DE INVESTIGACIÓN

-NO CORRESPONDE

*INSTITUCIÓN QUE FINANCIA PARCIAL O TOTALMENTE LA INVESTIGACIÓN

-AUTOFINANCIADO

*UBICACIÓN GEOGRÁFICA DONDE SE DESARROLLO LA INVESTIGACIÓN. DEBE INCLUIR LOCALIDAD Y COORDENADAS GEOGRAFICAS

-CALLE LOS CEDROS N° 181. URBANIZACIÓN SHANGRI LA. PUENTE PIEDRA-LIMA

LIMA 22 15117 – 3WMF + P6 LIMA

*AÑO O RANGO DE AÑOS QUE ABARCÓ LA INVESTIGACIÓN

-2016-2017



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
VICEDECANATO ACADEMICO

**ACTA PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

En Lima a los once días del mes de diciembre del dos mil dieciocho, reunidos en el Salón de Grados de la Facultad de Ciencias Sociales, bajo la presidencia del Mg. Esther Judit VIDAL CORDOVA y con la asistencia de los miembros del Jurado y del Vicedecano Académico de la Facultad, se dio inicio a la sustentación de la Tesis presentada por la Bachiller Sophia Melina Silva Vega, para optar el TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL titulada:

**"CONDICIONES SOCIOFAMILIARES DE VIDA DEL TRABAJADOR ESTACIONARIO
DE LA EMPRESA PRODUCTOS VANSS SAC-PUENTE PIEDRA-2016"**

A continuación se formularon las preguntas y observaciones por parte de los miembros del Jurado. Luego de absueltas, el Jurado procedió a calificar la exposición de la Tesis obteniendo la nota:

Diecisiete (17)

El Jurado, de conformidad al Reglamento General de Grados y Títulos de la Facultad, acordó otorgar a la Bachiller Sophia Melina Silva Vega, el TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL y para dar constancia se extendió la presente Acta y firmaron:

[Firma]
Mg. Esther Judit Vidal Cordova
Presidente

[Firma]
Lic. Rosario Canchanya Flores
Miembro

[Firma]
Lic. Blanca Cosavalente Gutierrez
Miembro

[Firma]
Mg. Jorge García Escobar
Asesor

[Firma]
Dr. Francisco Felipe Quiroz Cárdena
Vicedecano Académico (e)



RESUMEN

Esta investigación se ubica en la empresa panificadora Productos Vanss SAC, teniendo como público objetivo de investigación una muestra del personal operario contratado para la campaña de producción (de julio a diciembre 2016)

Se describe como la alta movilización laboral de los trabajadores estacionales influye en sus características sociofamiliares y económicas para lo cual se revisan las estrategias y acciones desplegadas a fin de paliar las situaciones problemáticas que se presenten.

Para esto se investiga y describe las condiciones de vida y la dinámica familiar del público objetivo. Los datos se recogieron directamente en focus group, encuestas, entrevistas y revisión de fichas y legajos.

Asimismo se detalla el papel de Recursos Humanos y de Bienestar en la empresa, presentando el trabajo administrativo y de gestión realizado durante 5 años, resaltando como la formación del Trabajador Social proporciona una visión integral del trabajador estacional, la cual permitió satisfacer diversos planos de la persona sin perder de vista los objetivos empresariales.

ABSTRACT

This research is located in the bread company Products Vanss SAC, having as a public research objective a sample of the operating personnel hired for the production campaign (from July to December 2016)

It is described how the high labor mobilization of seasonal workers influences their socio-family and economic characteristics, for which the strategies and actions deployed are reviewed in order to alleviate the problematic situations that arise.

For this purpose, the living conditions and family dynamics of the target public are investigated and described. The data was collected directly in focus group, surveys, interviews and review of files and files.

Likewise, the role of Human Resources and Welfare in the company is detailed, presenting the administrative and management work carried out during 5 years, highlighting how the Social Worker's training provides a comprehensive vision of the seasonal worker, which allowed to satisfy diverse plans of the person without losing sight of the company objectives.

Palabras clave: Trabajador estacional, condiciones de vida, dinámica familiar, problemas socioeconómicos, recursos humanos, bienestar del trabajador.

Si eres trabajador, no te morirás de hambre; el hambre puede llegar a la puerta del hombre laborioso pero no se atreve a entrar. (Benjamín Franklin)

A mi familia por su paciencia, a mi
gente de operaciones por su apoyo

	Pg.
Introducción	10
Capítulo I Planificación del estudio	12
1.1 Planteamiento del problema	12
1.2 Objetivo de la Investigación	13
1.2.1 Objetivo Principal	13
1.2.2 Objetivos Específicos	13
1.3 Hipótesis de Investigación	13
1.4 Metodología de Investigación	14
1.4.1 Aplicación de encuestas y fichas	15
1.4.2 Observación directa del vecindario	16
1.4.3 Realización de grupos de discusión	16
1.4.4 Estadísticos	16
1.4.5 Teóricos	16
Capítulo II Marco Teórico y Conceptual	17
2.1 Condiciones de vida	20
2.2 Condiciones socioeconómicas	23
2.2.1 Educación	24
2.2.2 Remuneración y ocupación	24
2.2.3 Lugar de residencia	24
2.2.4 Cultura y etnia	25
2.2.5 Religión	25
2.3 Condiciones sociofamiliares	26
2.4 Entorno social	26
2.5 Dinámica familiar	27
2.5.1 Comunicación	28
2.5.2 Afecto	28
2.5.3 Autoridad; ejercicio de poder	28
2.5.4 Roles	29
2.6 Problemas sociales	30
2.7 Trabajador Estacionario	32
Capítulo III Presentación de resultados	33
3.1 Características de la estructura familiar	33
3.1.1 Estado civil de los trabajadores	33
3.1.2 Lugar de procedencia de los trabajadores	34
3.1.3 Nivel de educación de los trabajadores	35
3.1.4 Ubicación en la estructura familiar	35
3.1.5 Número de hijos de los trabajadores	37
3.1.6 Tipo de familia	37
3.1.7 Nivel educativo de los hijos mayores	39
3.1.8 Estado de salud de los trabajadores	42

1.9	Atención de salud de los trabajadores	43
3.2	Particularidades del ejercicio social	48
3.2.1	Demostraciones de afecto	48
3.2.2	Gastos superfluos	49
3.2.3	Consumo TV basura	51
3.2.4	Gramática y léxico particulares	52
3.2.5	Poco compromiso político	53
3.2.6	Aspiracionalidad	54
3.3	Problemas socioeconómicos que afectan la calidad de vida del trabajador	56
3.3.1	Informalidad laboral	56
3.3.2	Inestabilidad laboral	58
3.3.3	Acceso a vivienda y servicios básicos	62
3.3.4	Inseguridad ciudadana	67
3.3.5	Cuidado del medio ambiente y limpieza	69
Capítulo IV	Acciones tomadas por el área de Recursos Humanos	74
4.1	Creación y establecimiento de los procedimientos y formatos del área	74
4.2	Programas de Inducción, capacitación y vacunación.	78
4.3	Implementación y ambientación del comedor	81
	Conclusiones y Recomendaciones	84
	Bibliografía	90
	Base legal	94
	Anexos	95
	Testimonios	96
	Instrumentos	103
	Vistas de la planta de producción	106
	Vistas de los distritos de procedencia de los trabajadores	110

Introducción

Bajo el marco de la Ley de Productividad y Competitividad N° 728 se da fuerza a la contratación temporal que bajo ciertos parámetros permite a los particulares hacerse de personal por diversos contextos determinados, tales como inicio de campañas, reconversión empresarial o por un reemplazo. Estas nuevas modalidades buscan bajar las tasas de desempleo al desatar las “amarras” que significa para las empresas los contratos de plazo indefinido; esto bajo el principio que buena parte de las empresas mantienen actividades temporales dentro de sus actividades principales, teniendo por ejemplo las periódicas actividades agrícolas que requieren personal recolector por determinadas temporadas. De igual manera aquellas entidades que aun teniendo sus actividades principales de carácter permanente, requiere contratar personal modal para actividades complementarias o suplementarias, tales como jardineros, electricistas, pintores o afines.

Sin embargo esta movilidad laboral ha derivado en una serie de situaciones desfavorables de índole socio familiar y económico, tales como inseguridad, precariedad e inmediateismo. Reconocemos que ante esto los trabajadores estacionales han desarrollado diversas habilidades y estrategias con las que palian estas situaciones adversas

Todas estas situaciones se han observado durante los 5 años de la pasada gestión de Recursos Humanos. Cabe indicar que esta empresa se dedica a la panificación industrial, principalmente del panetón y turrón de doña Pepa. El periodo de consumo de estos dos productos proporciona a la empresa su carácter estacional por lo que cada campaña de producción (de julio a diciembre) se contrata al grueso del personal operario para la producción y las actividades complementarias a esta (panificación, embolsado, encajado, almacenes, saneamiento, mantenimiento, etc.)

Asimismo, durante este tiempo se encontró que este grupo humano presenta diversas características tanto en su estructura familiar como en la dinámica de esta, demostrándose en costumbres de consumo, uso de modismos al hablar o espectro político por ejemplo.

Igualmente se mencionan las acciones tomadas por el área de Recursos Humanos, las mismas que buscaban coadyuvar con el trabajo operativo y administrativo de la empresa, sin dejar de lado los lineamientos propios de la labor de bienestar del trabajador. Debe entenderse que por la misma particularidad cíclica de las labores, las acciones se enfocaron a un nivel inmediato y relacionado a los escenarios propios de la campaña productiva a la vez que informó a gerencia sobre la realidad y necesidades de la población de la planta de producción.

CAPÍTULO I

Planificación del estudio

1.1. Planteamiento del problema

Durante el periodo comprendido entre los años 2012 y 2017 lapso al frente del área de Recursos Humanos de la empresa Productos Vanss SAC se observaron distintas problemáticas socio-familiares y económicos entre los colaboradores operarios contratados para desempeñar las labores productivas de la empresa.

Tal como se ha indicado el grueso de la producción de esta planta panificadora es el panetón y el turrón de doña Pepa, por lo cual se contrata personal operario de manera estacionaria durante el segundo semestre del año, periodo en el cual se efectúa la campaña de producción.

Fuera de estos meses la empresa mantiene personal estable, tanto administrativo como operativo. Ellos efectúan la evaluación y memoria de la campaña asimismo las instalaciones y maquinarias de la planta de producción ingresan a mantenimiento técnico, de modo que la producción se reduce en un 80%. En esta temporada se elaboran muestras para clientes ya existentes y para potenciales, así como se desarrollan nuevos productos o se mejoran las fórmulas de diversas producciones.

La mayoría de personal estacional vive cerca de la planta o en distritos de Lima Norte, en zonas pertenecientes, en su mayoría, a los niveles socioeconómicos D – E; mientras que, en una proporción mínima pertenece a la nueva clase media emergente. Ambos grupos no se encuentran exentos de presentar diversas problemáticas, propias de familias disfuncionales, con carencias o inestabilidad económica, con un entorno social que puede ser negativo. Con este conocimiento previo sumado a la información recogida en el estudio de este público objetivo podemos plantear

que las características económicas y sociofamiliares de los trabajadores de campaña de la empresa estudiada se ven afectadas por la índole estacionaria de sus labores

1.2.Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo Principal

Conocer las condiciones económicas y sociofamiliares de vida del trabajador estacional de la campaña de producción 2016 de la empresa Productos Vanss SAC y como estas se afectan por la temporalidad laboral.

1.2.2. Objetivos Específicos

* Describir las características de la estructura familiar del trabajador estacional de la campaña de producción 2016 de la empresa Productos Vanss SAC.

*Distinguir las particularidades del ejercicio social del trabajador estacional de la campaña de producción 2016 de la empresa Productos Vanss SAC.

*Detallar los problemas socioeconómicos que afectan la calidad de vida del trabajador estacional de la campaña de producción 2016 de la empresa Productos Vanss SAC.

1.3.Hipótesis de Investigación

Las características económicas y sociofamiliares de los trabajadores eventuales de la empresa Productos Vanss SAC se ven influenciadas por el carácter estacional de sus labores por lo que este personal debe crear y adoptar nuevas estrategias con las que afrontar las cambiantes situaciones que se presentan

1.4. Metodología de investigación

El propósito general de esta investigación es describir las condiciones socio familiares de los trabajadores eventuales que participaron en la campaña de producción correspondiente al año 2016. Además se busca distinguir como se afecta su vida diaria y cómo se busca paliar las vicisitudes causadas por la temporalidad de sus ocupaciones laborales

Por esto se realizó una investigación de tipo mixta, que suma la riqueza y horizontalidad de la información que se recoge con técnicas cualitativas y la rigurosidad de la investigación cuantitativa.

Asimismo se indica que es del tipo no experimental de diseño transversal, ya que se realizaron observaciones y se recogieron datos en el mismo ambiente del público objetivo investigado, sin motivar o estimular de modo alguno para obtener alguna tendencia. Se establece que el presente estudio fue realizado en un momento único de tiempo (de julio a diciembre del año 2016).

Adicionalmente tenemos que es una investigación ex post facto, ya que los hechos materia del estudio han ocurrido con anterioridad a este, exactamente durante el lapso mencionado en el párrafo anterior.

En este estudio se refieren los diferentes aspectos de la vida diaria de este público objetivo, para lo cual se ingresó a su entorno más inmediato: su familia; ya sea nuclear o extensa, indagando sobre los detalles distintivos de su dinámica diaria. De la misma manera se identificó como perciben a su comunidad y a sus líderes, qué papel desempeñan en ella, cómo construyen su participación cívica y ciudadana y cuáles son sus estrategias ante las dificultades o amenazas que puedan encontrar.

Para esto se ejecutaron las siguientes fases

1. Determinación del problema a investigar.
2. Establecimiento del objetivo general y los objetivos específicos.
3. Definición del público objetivo.
4. Generación y/o selección de las técnicas/instrumentos de recolección de información.
5. Análisis de los datos obtenidos.
6. Formulación de las conclusiones y recomendaciones respectivas.

El público objetivo de la investigación estuvo compuesta por 30 trabajadores operarios de la campaña 2016, correspondientes a los grupos de almacén (insumos, embalaje y producto terminado), producción (masa y horno) y envasado (encajado y embolsado). Esta cifra representa el 15% de los colaboradores que reúnen los requisitos para pertenecer al público objetivo; vale decir que sean operarios del área de producción y que hayan sido contratados bajo la modalidad de personal estacional para la campaña de producción 2016.

Para nuestro estudio se utilizaron las siguientes técnicas y herramientas:

1.4.1. Aplicación de encuestas y fichas al público objetivo.

Con el fin de recoger datos tangibles como nivel educativo, cantidad de hijos, lugar donde realiza la atención de su salud, tipo de familia a la que pertenece, servicios con que cuenta su hogar, etc. Se elaboró y aplicó una encuesta, de título “Calidad de vida” con la que se buscó conocer la percepción y actitudes en materia de seguridad ciudadana, así como las

costumbres y hábitos relacionados al cuidado del medio ambiente y saneamiento. (1)

1.4.2. Observación directa del vecindario en el cual reside el público objetivo.

A fin de conocer de manera directa las condiciones del lugar de residencia, se buscó corroborar in situ si contaban con infraestructura pública (pistas, veredas, parques, jardines, postes de alumbrado, etc.); el respectivo mantenimiento de esta y el servicio de limpieza pública. (2)

1.4.3. Realización de grupos de discusión.

Se conversó con los entrevistados sobre diversos aspectos de su vida diaria y sobre cómo este grupo humano se nutre culturalmente. Asimismo ahondamos en sus posturas y opiniones sobre los datos obtenidos en la aplicación de las fichas y encuestas. (3)

1.4.4. Estadísticos.

Se utilizaron métodos estadísticos descriptivos, buscando tendencias, regularidades y relaciones entre los fenómenos objeto de estudio.

1.4.5. Teóricos.

Uso de métodos deductivos y enunciación de los comportamientos generales encontrados e interpretando los hallazgos y las particularidades en las manifestaciones de nuestro público objetivo

(1) Esta ficha se elaboró teniendo como base el instrumento que ya se utilizaba en la gestión de Recursos Humanos. Figura en los anexo

(2) La ficha figura en los anexos

(3) En la realización de dicha práctica se procuró que la conversación sea fluida, pero manteniéndose bajo los guiones que figuran en el anexo

CAPÍTULO II

Marco Teórico y Conceptual

El público objetivo del presente estudio es una muestra de trabajadores estacionales operarios de la empresa Productos Vanss SAC, que han participado de la campaña productiva del 2016.

El público en mención proviene de Lima Norte, principalmente de distritos como Puente Piedra, Ancón, Ventanilla y Los Olivos. En su mayoría es de sexo femenino, con edades que fluctúan entre los 18 y 45 años. Se ha observado que la mayoría tiene hijos a su cargo, en promedio 2 menores.

En este punto de la investigación se halló que los varones, comprendidos en el rango etario mencionado, constantemente son reclutados para obras de construcción o se desempeñan como estibadores de los mercados circundantes (Huamantanga, Unicachi, etc.).

Otro empleador habitual para este segmento es el de las empresas de seguridad, las cuales reclutan a los jóvenes varones, especialmente aquellos que han realizado el servicio militar.

En el ámbito educacional se pueden encontrar niveles variados: desde personal con estudios superiores incompletos hasta aquellos que no pudieron concluir la educación primaria. Inclusive existen casos de analfabetos.

La mayor parte de los empleos en la zona son estacionales y dependen del giro del empleador. Así tenemos que en verano las piscinas y los restaurantes campestres captan al personal mientras que en invierno son las panificadoras o las empresas de zapatillas quienes lo hacen.

Esta movilidad laboral está dictada por la época del año que se desarrolle. Por ejemplo, se observa que personal que se desempeña en la campaña escolar será el mismo que luego lo hará en la campaña del día de la madre, día del padre, fiestas patrias, halloween, todos los santos, fin de año, artículos y servicios de verano y nuevamente la campaña escolar. Cabe mencionar que la mayor parte de los empleos corresponden a fuerza de ventas o del tipo promocional; asimismo a almacenaje y a logística.

Si bien hay numerosas investigaciones, artículos, publicaciones y estudios alrededor de los temas de inestabilidad o estacionalidad laboral relacionándolo con la calidad de vida, no se encuentra alguno en el cual se relacione directamente el trabajo estacional con el nivel de calidad de vida del trabajador, su dinámica familiar y las manifestaciones sociales del colaborador temporal en el contexto de Lima Norte.

Entre todos estos estudios destaca la tesis que María Martín (2015), que presentó a la Universidad Rafael Landívar “Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería”; en el cual se cuestiona cómo el tiempo de contratación puede afectar el desempeño de los miembros del cuerpo de enfermería del Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala. En las encuestas realizadas se recoge que poco más del 50% piensa que su tipo de contrato a plazo fijo no afecta su desempeño laboral y que el 100% de los encuestados considera fundamental la estabilidad laboral para su productividad y sentirse protegido en su ámbito personal y familiar.

También resulta destacable la tesis elaborada por Madriz y Rodríguez (2010), “Caracterización de la calidad de vida laboral y conciliación trabajo-familia en destiladoras. Estado Sucre 2010” ya que, según los autores el estado Sucre presenta una de las más altas incidencias de desempleo y pobreza de su país. Cabe añadir que las empresas destiladoras de ron han logrado mantenerse productiva en medio de la crisis económica venezolana. En esta tesis se

concluye que los trabajadores no logran satisfacer plenamente sus necesidades, sobre todo en lo salarial, pero consideran que esto no afecta su relación familiar y viceversa.

El trabajo de Mancini (2013), ganador a la mejor tesis de doctorado otorgado por la Academia Mexicana de Ciencias, “Asir incertidumbres. Experiencias de inseguridad laboral en sociedades latinoamericanas complejas y periféricas. Doctorado en Ciencia Social con Especialidad en Sociología. Centro de Estudios Sociológicos” estudia dos colectivos distintos. Uno ubicado en Rosario, Argentina y el segundo en Monterrey, México. Entre los diversos hallazgos, Mancini encuentra que el primer colectivo cuenta con sociedades más cohesionadas que han desarrollado una cultura de protección ante el desempleo con acciones tales como prestaciones sociales, seguros de desempleo, planes de retiro, jubilación anticipada, etc.

Mientras que en una sociedad más individualista como la mexicana, el desempleo es una situación que se maneja de manera individual, no colectiva y donde el trabajador ha interiorizado que él es el único responsable de su estabilidad laboral, no teniendo mayor concepto del papel del estado.

Respecto a la relación entre pobreza y calidad de vida, se halla un estudio publicado por la BBC (2017) en el cual se examina las posibles consecuencias que tiene la constante preocupación por el sostén material sobre las funciones principales y el funcionamiento de nuestro cerebro; tanto en el desarrollo de estas facultades en la infancia temprana como en la edad adulta y en la madurez. Sin embargo, el mencionado estudio concluye que no se puede asegurar al 100% una relación de causa-efecto entre la pobreza y el deterioro mental.

También se aproxima al tema del presente estudio la tesis de Francisco Ercilio “Historia de las prácticas discriminatorias en las normas laborales: el caso de la industria de la exportación no tradicional en el Perú, 1978-2010” (2013) que examina las implicancias que ha tenido para las

clases obreras y trabajadoras los sucesivos modelos de política laboral adoptados a lo largo de la historia reciente del Perú.

Ercilio explora las distintas modalidades de contratos laborales que se aplican en la industria agro exportadora (que también suele ofrecer empleos temporales) y cómo los colaboradores de este rubro moldean sus proyectos de vida en base a su realidad laboral.

2.1. Condiciones de vida

Esta es una de las categorías más difíciles de definir pues abarca diferentes aspectos subjetivos que varían de acuerdo a la realidad de cada persona, región o hasta país observado

Ya en la década del 50 la ONU (1961) tomó nota de esta particularidad encargando a la OIT el convocar a los especialistas necesarios para estudiar los niveles de vida de distintas zonas del planeta y asimismo definir un concepto que abarque el estudio encargado y que sea lo suficientemente flexible como para ser usado internacionalmente

Este consejo determinó trabajar a partir de conceptos objetivos y medibles que fueran internacionalmente aceptados.

Se tomaron los siguientes “componentes del nivel de vida”

*Salud

*Consumo de alimentos y nutrición

*Educación

*Empleo y condiciones de trabajo

*Vivienda

*Seguridad Social

*Vestido

*Esparcimiento y recreo

*Libertades humanas

De igual manera para la Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL 2000) el concepto de nivel de vida se refiere al grado en que las personas satisfacen sus necesidades humanas fundamentales, comprendiendo que estas necesidades pueden ser de carácter material o no material.

Dentro de las necesidades materiales se contemplan los ítems acostumbrados tales como alimento, vivienda, vestido, salud, educación, etc. Y de las necesidades no materiales, protección, afecto, entendimiento, participación, actividades recreacionales y libertad, entre otras

Se reconoce la estrecha relación entre uno y otro grupo de necesidades y la diversidad presente en la realidad y cultura de cada país y como estos dos elementos dictan como su población busca satisfacerlas.

Asimismo la CEPAL (2000) considera como método directo de medición el análisis de cada una de las dimensiones de manera independiente.

Considera como cálculo indirecto la metodología basada en el costo de la canasta básica y el ingreso necesario para la subsistencia.

Bajo esta premisa se infiere que aquellos hogares que no cubren el costo de la canasta básica, no alcanzan una calidad de vida compatible con la satisfacción de las necesidades fundamentales de índole material

En nuestro país, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) usa el cálculo del gasto monetario diario como un indicador de bienestar, considerando a pobres monetarios a aquellas personas que en su gasto diario no alcanzan a cubrir la canasta básica de alimentos y no alimentos (transporte, vestido, educación, entre otros).

Según el INEI, en el 2016 el consumo por persona al mes debía ser de un mínimo de S/. 303.00, monto fijado a partir de la canasta básica familiar calculada al cierre del año 2015.

Internacionalmente se conoce como pobre extremo a aquel que no cubre varias de las necesidades básicas para la vida.

Esta problemática no solo contempla el nivel de ingresos si no también el acceso a los bienes y servicios considerados como básicos.

Para las mediciones en nuestro país se usa el monto mencionado líneas arriba, estableciendo que por debajo de aquel monto se encuentran los pobres extremos, que son aquellas personas que en el día a día no alcanzan a cubrir lo referido a la canasta de alimentos. (4)

.....

(4) Para realizar la medición de la pobreza monetaria se estiman tres índices desarrollados por Foster, Greer y Thorbecke (1984). El primero se refiere a la incidencia de la pobreza (P0), que representa la proporción de pobres o de pobres extremos como porcentaje del total de la población. Dicho de otra manera, determina la proporción de la población cuyo consumo se encuentra por debajo del valor de la línea de pobreza o del valor de la línea de extrema pobreza, según sea el caso. Esta medida de la pobreza no toma en cuenta la magnitud de la brecha que separa el gasto de los pobres de la línea de pobreza, tampoco considera la forma como está distribuido el gasto entre los pobres. Por ello, se complementa con las mediciones de Índice de brecha de la pobreza (P1), que mide la insuficiencia promedio del consumo de los pobres respecto de la línea de pobreza, tomando en cuenta la proporción de la población pobre en la población total y por la severidad de la pobreza (P2), que mide la desigualdad entre los pobres.

El economista Carlos Parodi (5) desacuerda con esta ponderación señalando que este cálculo solo toma como referencia el gasto monetario y no otras dimensiones. También indica que una persona puede efectuar un gasto mayor al calculado con la canasta básica como referente pero este hecho no implica que disfrute, por ejemplo, de servicios básicos en su vivienda. Parodi postula integrar al cálculo de este concepto, otras “variables relevantes” a fin de que se aprecie una “pobreza multidimensional”, dando a entender que la estrechez de conceptos usada nos aleja de una comprensión fidedigna de la pobreza real.

2.2. Condiciones Socioeconómicas

Las condiciones socio-económicas son las experiencias sociales y económicas así como las realidades que ayudan a moldear la personalidad, las actitudes y la forma de vida. Ayuda a su definición el conocer en qué regiones y vecindarios se desenvuelve el ciudadano. El informe del PNUD “¿Quiénes son delincuentes en el Perú y por qué? Factores de riesgo social y delito en perspectiva comparada en América Latina” (2014) configura un perfil de las personas privadas de libertad (hombres y mujeres) en su mayoría han desertado de su educación, convivido con padres violentos y normalizado el consumo de alcohol, es decir tuvieron condiciones socioeconómicas y sociales mucho más hostiles que el resto de la población en general

.....

(5) Es profesor principal y jefe del Departamento Académico de Economía en pregrado y profesor de la Escuela de Postgrado. Asimismo es investigador principal del Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Es Master of Arts en Economía por Georgetown University, licenciado y bachiller en Economía por la Universidad del Pacífico. Cuenta con experiencia como docente a cargo de los cursos de Economía General en pregrado, y Análisis del Entorno, Fundamentos de Economía para las Decisiones Públicas y Economía para la Gestión de Negocios en posgrado. Sus áreas de interés son la política económica, la política social, las crisis financieras internacionales, el desarrollo económico de América Latina y la gerencia social, temas sobre los cuales ha publicado diversos libros y artículos y dictado diversas charlas.

Las condiciones socioeconómicas están definidas por diversos aspectos, tales como:

2.2.1.-Educación.

El nivel de educación puede moldear la percepción del mundo y contribuir al crecimiento social. Puede llevar a tener la posibilidad de una mejor remuneración en un trabajo elegido libremente, lo que a su vez contribuye a la mejora en la calidad de vida. También contribuye a los procesos de las tomas de decisiones que serán los caminos que se toman en la vida.

2.2.2. Remuneración y ocupación.

El tipo de trabajo y su remuneración, son factores que pueden contribuir al nivel socio-económico. Una carrera en medicina, por ejemplo, pone a una persona en un nivel de remuneración más alta, mientras que también la hace parte de un grupo social de médicos, enfermeras y otros pares. En la sociedad actual uno de los factores para juzgar a la gente es por lo que hace, cuánto gana y con quienes se relaciona.

2.2.3. Lugar de residencia.

El lugar de residencia es otro de los factores socio-económicos, desde el tipo de casa que ocupa el sujeto hasta el vecindario en el que habita. Para mejor o para peor los vecindarios agrupan socialmente a gente de remuneraciones similares y generalmente con antecedentes parecidos.

Por ejemplo, a lo largo de la historia vemos que alrededor de fábricas, fincas o afines, han crecido grandes vecindarios que servían de alojamiento para los empleados de esos lugares.

En nuestra capital encontramos diversos ejemplos de este fenómeno. Los italianos, principalmente genoveses que llegaron al Callao a principios del siglo pasado se agruparon en el balneario de Chucuito, dedicándose a la pesca, cocina y comercio de especies marinas.

También se puede mencionar el caso del primer Barrio Obrero del Perú, que nació como una agrupación de casas levantadas en 1890 alrededor de una fábrica textil de Vitarte y fue la cuna del movimiento sindical peruano. Actualmente este es el distrito de Vitarte.

2.2.4. Cultura y Etnia.

La cultura y/o la etnia también son factores socio-económicos que contribuyen a formar pensamientos y actitudes. Ambas pueden impactan en la manera de educar a los niños, los valores primarios y el sentido de la familia y la tradición.

La historia y costumbres propias de cada etnia así como las creencias culturales son elementos que se transfieren de generación en generación y moldea a los individuos ayudando a crear patrones de comportamiento.

Un claro ejemplo son las fiestas patronales que reúnen a sucesivas generaciones en torno a un agente cultural común.

2.2.5. Religión.

El factor religioso está intrínsecamente unido a la construcción de la cultura. Redes sociales enteras se articulan alrededor de las iglesias, los templos y las comunidades.

Desde los servicios o misas hasta los misioneros extranjeros y los grupos de estudios bíblicos u oración, la religión juega un importante rol social en la vida de muchas personas incluso definiendo sus líneas de acción en base a los lineamientos morales impartidos por los líderes religiosos.

2.3. Condiciones Socio familiares

Entendido como el conjunto de factores culturales, económicos y sociales que forman parte de la identidad y realidad de una persona.

Estos factores pueden ser, según sea el caso, concretos o abstractos

Dentro de los factores concretos está todo aquello que se puede medir objetivamente, aquí se menciona el estado civil de los integrantes de la familia, las actividades socio económicas de sus miembros, lugar, estado y tipo de residencia (unifamiliar o multifamiliar; propia, alquilada, cedida, tipo de material de construcción etc.), medios de transporte y las edades de los miembros de la unidad familiar.

Los factores abstractos son de tipo subjetivo, para esta investigación se toman en cuenta la construcción cultural de la familia, la cual se ve influenciada por su lugar de procedencia, nivel de educación, estado de salud, percepción de seguridad y ubicación socioeconómica, etc.

2.4. Entorno Social

Es aquel lugar donde los individuos se desarrollan en determinadas condiciones de vida, trabajo, nivel de ingresos, nivel educativo y grupos a los que pertenece. El entorno social de un sujeto también es llamado contexto o ambiente social. Es la cultura en la que el individuo fue educado y vive. Abarca a las personas e instituciones con las que interactúa en forma regular.

Los grupos sociales en los que el sujeto se desenvuelve pueden ser organizaciones formales que cuentan con un reglamento y normativa impuesta a todos los miembros y que estos deben de cumplir, so pena de dejar de pertenecer al grupo. Ejemplo de ello puede ser un equipo de fútbol, una comunidad religiosa o un colegio profesional.

También encontramos grupos sociales de naturaleza informal, los cuales se crean a partir de relaciones entre pares y compañeros; al interior de estos también existen ciertas normas de conducta y reglamentos, los que generalmente se imponen de manera tácita.

La interacción dentro de un grupo es un elemento básico, ya que va construyendo y alimentando su cultura y razón de ser. Esta puede ser de persona a persona o a través de los medios de comunicación, incluso de forma anónima y puede no implicar la igualdad de estatus social.

Actualmente, por el auge de las redes sociales, vemos el fortalecimiento de la retroalimentación en los grupos sociales y la posibilidad de la inmediatez de la misma.

Por lo tanto el entorno social es un concepto más amplio que el de la clase o círculo social. Sin embargo las personas de un mismo círculo a menudo desarrollan un sentido de solidaridad congregándose en grupos afines a sus intereses.

2.5. Dinámica Familiar

La dinámica familiar se refiere a la interacción entre miembros de la familia, así como las relaciones variables que pueden existir dentro de esta.

Estas relaciones se entretajan con las dinámicas de colaboración, intercambio de poder, alianzas y conflictos que se pueden presentar entre los miembros de la familia, esto de acuerdo a la distribución de tareas y responsabilidades y participación en la toma de decisiones.

Para que la vida familiar se desarrolle armónicamente tanto estos encuentros como las subjetividades, normas, jerarquías, límites y reglas de la dinámica familiar deben entenderse claramente y ser aceptados por los miembros de la misma. Bajo este concepto se tendrá que cada

familia tiene su propia dinámica que se manifiesta a su manera, siendo afectada por sus características propias, tales como quienes aportan económicamente al hogar, el desempeño de las labores domésticas, el número de personas que comparten una habitación, horarios de comidas, preferencias en los programas de televisión, etc.

Adriana Gallego (2012) en su artículo “Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características” indica que una serie de características que le son propias y que se detallan a continuación:

2.5.1. Comunicación.

Como punto crucial ya que las relaciones familiares están entrelazadas por el intercambio de pensamientos y sentimientos entre los miembros del grupo familiar y son exteriorizadas a través de acciones y lenguaje verbal o no verbal

2.5.2. Afecto.

Punto central en las relaciones familiares. El artículo citado afirma que el intercambio afectivo es una de las interacciones más importantes en la vida del ser humano, debido a que el sentirse amado, respetado y reconocido potencia la satisfacción personal y el desarrollo humano al interior del grupo familiar; así mismo el afecto es clave para comprender la dinámica familiar.

2.5.3. Autoridad: ejercicio de poder.

Según el diccionario Real Academia Española (RAE 2010) la autoridad se define como “poder que gobierna o ejerce el mando, de hecho o de derecho.” Desde la sociología la autoridad significa la “facultad que tiene una persona para orientar y determinar la conducta de otras”. Weber distingue tres tipos de autoridad, la tradicional, carismática y legal; siendo la primera de estas quien ejemplifica el caso familiar ya que relaciona la autoridad con tradición y respeto hacia

la figura preponderante. Por su parte Aristóteles introduce el concepto de bienestar al indicar que el ejercicio del poder se ejerce buscando el bien común.

Estas definiciones dejan por sentado que al hablar de autoridad las relaciones humanas están atravesadas por intercambios de poder en un grupo humano, sea este formal o informal; teniendo ejercicios de potestad y en coherencia con la obediencia en tanto hay un reconocimiento del poder y la figura de subordinación.

2.5.4. Roles.

Aquí se puede hallar un punto clave en la dinámica familiar muchas veces no reconocido de manera tangible y que se asume como natural dentro de la esfera familiar.

Al interior de la familia se entretajan vínculos atravesados por el amor, desamor, descontentos, acuerdos; aspectos que configuran un entramado de roles asimétricos e interactivos que son asumidos y vividos de modos distintos y según el escenario por cada miembro del núcleo familiar.

Es preciso entonces aclarar el concepto de rol como punto central de este apartado.

López en su estudio “La adquisición del rol y la identidad sexual: función de la familia” señala que la división de roles se da a partir del género, indicando que el rol sexual hace alusión a “los comportamientos, sentimientos y actitudes que se consideran propios del hombre o de la mujer (...). Tiene en este sentido una base más cultural” (López, 1984, p, 68).}

2.6. Problemas Sociales

Horton y Leslie proporcionan una de las definiciones clásicas de problema social, describiéndolo como "una condición que afecta a un número significativamente considerable de personas, de un modo considerado inconveniente y que según se cree debe corregirse mediante la acción social colectiva" (Góngora e Iriarte, 2008, p3)

Al analizar este concepto se encuentran varias dimensiones, en principio que debe "afectar a un número considerable de personas" distanciándose de individuos o grupos. Además el concepto indica que tal afección debe ser "de un modo inconveniente", lo que lleva a revisar las nociones de necesidad y aceptación de determinada situación por los supuestamente afectados, bajo un estándar que permita comprender la escala de valores y situaciones deseables en la realidad del grupo afectado.

El concepto también menciona que este inconveniente "debe corregirse mediante la acción social colectiva"; pero vemos que este ítem está directamente involucrado con los mencionados anteriormente, ya que en principio no todo lo que el observador indica puede ser una situación inconveniente para el grupo supuestamente afectado, asimismo no todas las situaciones inconvenientes se convierten en una cuestión socialmente problematizada, ahora en el caso de que llegase a reconocerse como tal debe analizarse si será sostenible en el tiempo o si es una situación de carácter pasajero, a fin de ser incluida en las políticas sociales del sector respectivo. (6)

.....

(6) Llamamos "cuestiones" a estos asuntos (necesidades, demandas) socialmente problematizados. Toda cuestión atraviesa un ciclo vital que se extiende desde su problematización social hasta su resolución. Durante su existencia, diversos actores se ubican a favor o en contra del surgimiento de la cuestión. Una cuestión social se caracteriza por capturar la atención de la población; generando preocupación pública y controversia. Para que un problema se convierta en una cuestión social generalmente ocurre una secuencia que se podría caracterizar de la siguiente manera: En primera instancia ocurre una redefinición de la situación.

Al respecto se indica que las políticas sociales son (o deben ser) de largo aliento y atacar los problemas sociales que verdaderamente afectan a un grupo significativo de la sociedad, pues de no tratarse adecuadamente podría desembocar en mayores dificultades o una complejidad que afecte a un grupo mayor de la sociedad. A la par se reconoce que las políticas sociales deben ser compensatorias de las políticas económicas.

La política de estado significa la creación y puesta en marcha de toda la estructura que esta necesita, como validación y análisis, definición de objetivos, estudio del sistema legal vigente revisando si existen las normas adecuadas para el cubrimiento de la problemática hallada y en este caso identificar el por qué no se han aplicado o conseguido los efectos buscados

Posteriormente se debe implementar la estructura organizativa, las herramientas, la logística y la metodología que se usará para el monitoreo y evaluación de las acciones.

De acuerdo al estudio “Problemas Sociales y Problemas de Programas Sociales Masivos” de la CEPAL (1989) los diversos problemas sociales se dividen en carencialidad, vulnerabilidad, participación social, problemas vinculados a la identidad, a la calidad de vida y de desviación social (Suárez, 1989, pp 3-6)

.....

Ello implica que las dificultades que se percibían aisladamente son redefinidas como problemas compartidos, que son ocasionados por la acción o inacción de grupos sociales. En un segundo momento el descontento se focaliza en algunos aspectos salientes de la problemática y en algunos puntos de la solución. En tercer lugar se logra capturar la atención pública, mostrando la importancia o dramaticidad del problema. En cuarto lugar se forman grupos de presión que se estructuran y organizan para superar la indiferencia y la oposición; en muchos casos, estos grupos se convierten en movimientos sociales. Cuando la tercera etapa está en vías de pasar a la última mencionada es que se puede decir que un problema se ha convertido en una cuestión socialmente problematizada para la cual comenzará el debate respecto al tipo de política social a formular y a los programas y proyectos a desarrollarse para la superación, el control o la minimización de los efectos negativos que se desea controlar. (Oszlak, O y O'Donnell G. 1981)

2.7. Trabajador Estacional

Para efectos del presente estudio se entenderá por trabajador estacional a aquel contratado para desempeñar un trabajo que el empleador necesita por temporada. Es decir realiza una labor ordinaria de la empresa, pero con lapsos largos de paralización de las operaciones de naturaleza ordinaria para el contratante. Normativamente este contrato es de tipo por obra o servicio, subtipo por temporada y es originado con el objetivo de atender necesidades propias del giro de la empresa que se cumplen en determinadas épocas del año

Como ejemplos de trabajador estacional tendremos aquellos que se desempeñan en las empresas procesadoras de frutas o verduras que tienen sus meses pico entre los meses de enero a marzo y de agosto a octubre

Igualmente se ven otras producciones estacionarias por ejemplo la empresa Walon Sport, dedicada a la manufactura de zapatillas que levantan sus índices de empleabilidad en vistas a las ventas proyectadas en los meses invernales, para hacerse de stock de sus productos.

Bajo este concepto se diferencia del trabajador ocasional propiamente dicho, ya que este labora para su empleador para una función extraordinaria; y por el contrario el trabajador estacional presta su fuerza de trabajo a un motivo cíclico y ordinario de la empresa.

También cabe distinguir que el trabajador ocasional tiene un contrato máximo de 6 meses por año, tiempo en el cual debe cubrir actividades de naturaleza accidental, pero ajenas a la actividad principal del empleador; pongamos el ejemplo de un consultorio dental en el que se manifiestan manchas de humedad en la pared, en este caso necesitará contratar un gasfitero a un albañil y a un pintor para que puedan remediar el daño ocasionado por la humedad; pero esto no serán trabajos propios de la naturaleza del consultorio dental, ni tampoco de carácter estacional, ya que es un hecho aislado y extraordinario.

CAPÍTULO III

Presentación de Resultados

3.1. Características de la estructura familiar

El público objetivo está compuesto de 30 trabajadores estacionales de la empresa Productos Vanss SAC pertenecientes al área de producción, contando a 4 hombres y 26 mujeres, con edades que van desde los 18 a los 45 años.

A continuación se ha contabilizado de manera independiente a cada una de las categorías que se han nombrado, a fin de tener una visión más exacta del grupo humano que estamos describiendo.

3.1.1. Estado civil de los trabajadores.

Figura1

Estado civil de los trabajadores

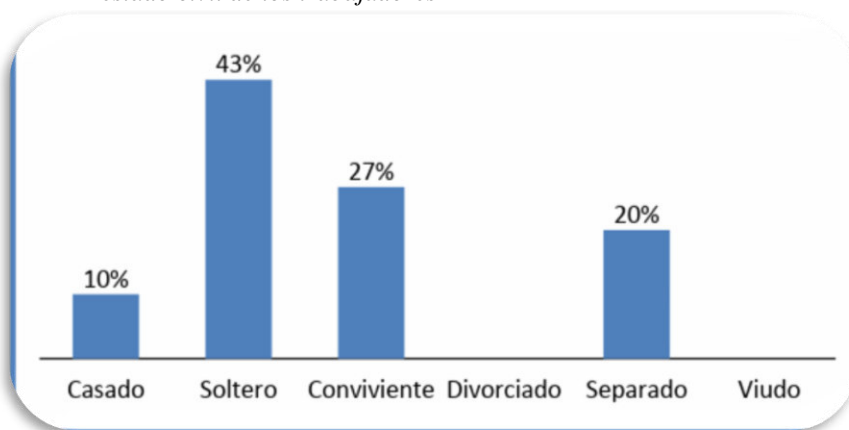


Figura1. Ficha Social

La data del DNI consigna “soltero”, “casado”, “divorciado” o “viudo”. Bajo estos parámetros la mayoría de nuestro público objetivo es soltero; pero en la realidad vemos que estas

categorías quedan cortas al definir los diferentes estadíos pues encontramos también a aquellos llamados convivientes o a los separados.

3.1.2. Lugar de procedencia de los trabajadores.

Figura 2
Procedencia

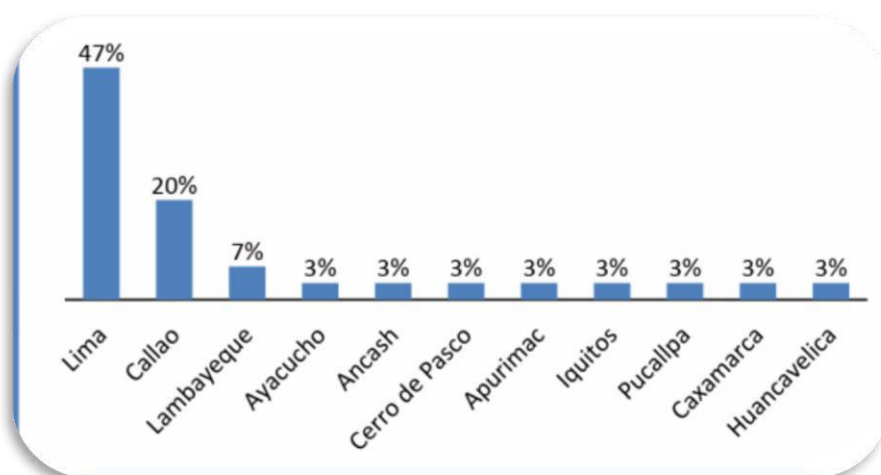


Figura 2. Ficha Social

Si bien se encuentra que el 67% del grupo estudiado procede de la capital de nuestra patria o su primer puerto, también se tiene conocimiento que más de la mitad de este alto porcentaje declara ser hijo o nieto de provincianos, en su mayoría de la sierra del país.

Del 33% restante el 7% corresponde a migrantes de la costa norte y el saldo está a partes iguales entre la sierra y la selva.

Esto coincide con lo observado en la población total gestionada durante estos cinco años respecto a la gran cantidad de migrantes del interior del país que ha recibido Lima Norte.

3.1.3. Nivel de educación del público objetivo.

Figura 3
Educación

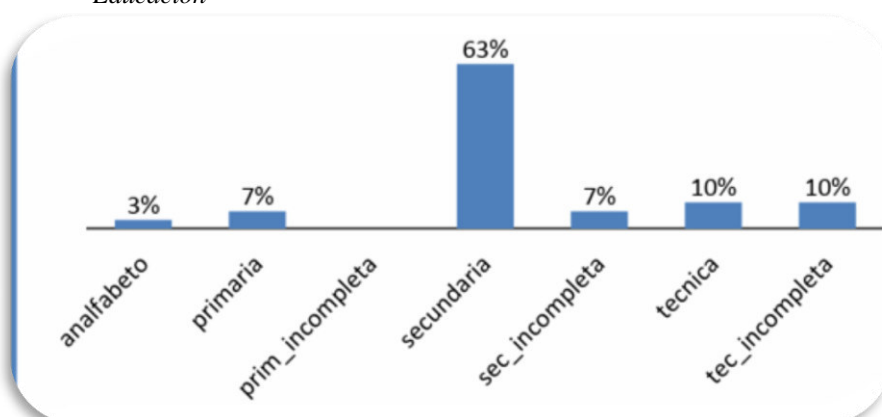


Figura3. Ficha Social

Se encuentra que el 63% del público objetivo ha completado la educación secundaria. Igualmente encontramos que un 20% de este ha cursado alguna educación técnica. Quienes manifestaron haber truncado sus estudios técnicos asimismo declararon que planean retomarlo a mediano plazo.

La única persona entrevistada que indica no tener educación formal si sabe firmar y escribir su nombre así como reconocer el valor de los billetes y monedas.

3.1.4. Ubicación en la estructura familiar.

Figura 4
Estructura Familiar

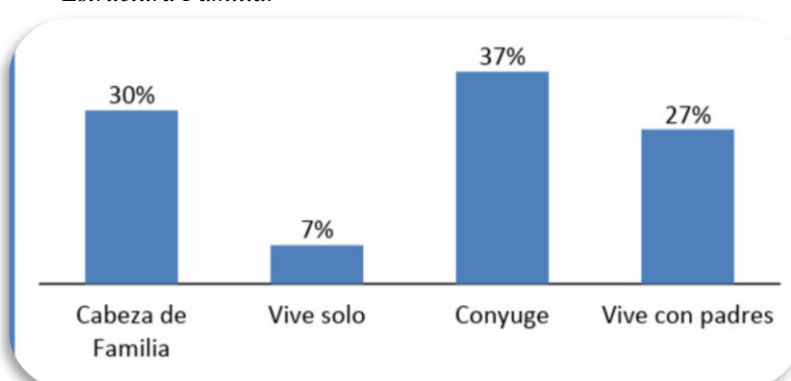


Figura 4. Ficha Social

Dentro del grupo analizado encontramos tanto a jefes de hogar, como a personas que aún siendo mayores de edad y/o independientes aún viven en el hogar familiar y a quienes viven solos.

Un dato que vale la pena resaltar es la preponderancia del género femenino en el ítem “Cabeza de familia” donde se ha incluido a aquellos trabajadores que lideran una familia monoparental, aquí hemos registrado a una mayoría a razón de 6 a 2.

La situación de la madre trabajadora que es a la vez cabeza de familia es preocupante ya que además de ser la proveedora económica es también la responsable del cuidado y educación de los hijos, esto debido a que en nuestra sociedad actual no están desligados estos dos papeles tradicionalmente cumplidos por la mujer.

Tratándose de personas que viven dentro de una familia extensa esta función es ocasionalmente delegada a otras personas tales como abuelos o tíos; lo cual tampoco es del todo recomendable, ya que nos puede llevar a tres distintas problemáticas observadas

Los adultos presentes en el hogar desempeñan sus propias ocupaciones y labores ocupando en estas la mayor parte del tiempo por lo que su presencia no es garantía de que estén pendientes a las necesidades (materiales o inmateriales) de los niños que les han dejado a cargo (comida, ropa, atención, apoyo, afecto, etc.)

Si son varias personas que cuidan a los niños, podemos encontrarnos con que cada uno de los adultos tenga una diferente idea de crianza o educación del menor; pudiendo darse por ejemplo que uno sea permisivo, otro restrictivo u otro controlador; a través de los grupos de conversación se distinguió que esto crea confusiones en los menores.

Si es una sola persona la responsable de supervisar a los niños durante la ausencia de la madre o padre, esta otra persona puede tener un estilo de crianza distinto al de la principal figura

parental. En este punto se encuentran actitudes que ahondan en distinciones de género durante la distribución de las tareas domésticas, los permisos y el trato diario.

3.1.5. Número de hijos de los trabajadores.

Figura 5
Número de Hijos

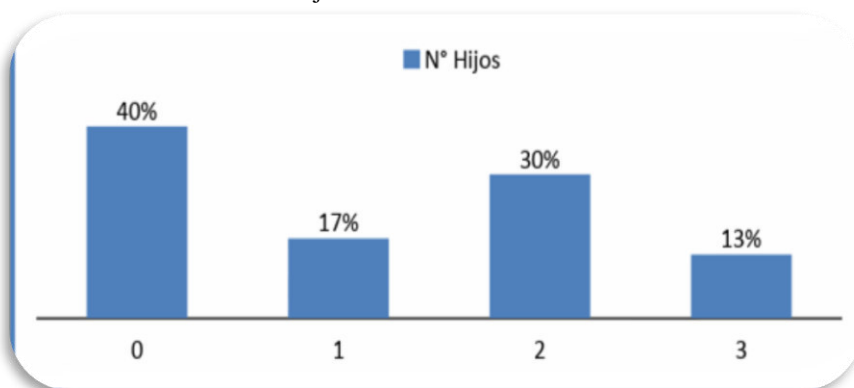


Figura 5. Ficha Social

El promedio es de 2 hijos con una media de 13 años. La totalidad de menores en edad escolar sigue estudios primarios o secundarios en las instituciones educativas nacionales o privadas cercanas a su vivienda.

3.1.6. Tipo de Familia.

Figura 6
Tipo de Familia

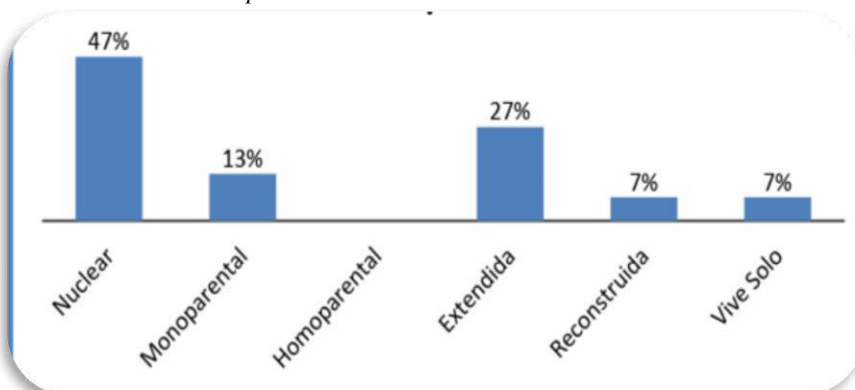


Figura 6. Ficha Social

En este punto se debe especificar que se ha considerado a las familias mono parentales que cohabitan dentro del hogar familiar de los padres del trabajador o del cónyuge/conviviente

Condiciones sociofamiliares de vida del trabajador estacionario de la empresa Productos Vanss SAC desarrollándose dentro de las familias extendidas, para así apreciar la dinámica que se desarrolla con los demás miembros de la familia extensa.

En estos casos se ha podido apreciar que usualmente comparten las áreas sociales de la vivienda con la familia propietaria, contando con una habitación independiente para servir de dormitorio.

Solo en contados casos la familia de nuestro colaborador ocupa un lugar “independiente” dentro de la vivienda habiendo separado un piso entero o construido un departamento pero siempre se encuentra un cierto grado de interrelación (7)

Las familias extensas están constituidas por diversos familiares. Primordialmente dos casos:

Donde nuestro trabajador se ha separado de la pareja y ha regresado a la casa de sus padres con sus hijos y donde algún hermano o hermana de nuestro trabajador cohabita en el mismo domicilio con su propia familia nuclear.

Se debe acotar que parte de estas viviendas construidas con material noble son de propiedad familiar, es decir pertenecen a los padres o suegros de los trabajadores entrevistados.

En este punto, el de las viviendas donde residen más de una familia nuclear, se hace patente el problema del hacinamiento.

.....

(7) También se encontró que esta cesión de partes de la vivienda para ser habitada por los hijos, se ha reproducido en la siguiente generación, hallándose casas en que ya se juntaron 3 generaciones, es decir los dueños originales cedieron espacios físicos a sus hijos y estos a la vez, de su parte, han ido cediendo a sus respectivos hijos. El problema es que crece la familia pero la casa disminuye, acrecentando la problemática de hacinamiento

Cuando se trató este tema con los trabajadores la gran mayoría de las personas con pareja e hijos que viven en la casa familiar manifestaron que disponen de poco espacio, debiendo de compartir el dormitorio con sus hijos y usando los lugares comunes con los otros miembros de la familia extensa; lo cual puede llevar a situaciones incómodas que rayan con lo risible; como el discutir por la compra de detergente o papel higiénico o la limpieza del baño y lavado de ollas.

En este mismo sentido se debe tomar en cuenta que estas conductas, formas y usos producen diversos estados de ánimo en los miembros de la familia sobretodo en los menores que anteriormente convivían solo con su familia nuclear. En las conversaciones con el público objetivo se identificó que este tipo de situaciones produce altos niveles de estrés.

3.1.7. Nivel educativo de los hijos mayores de edad.

Entre los hijos mayores encontramos los siguientes casos respecto al tema educativo

Figura 7
Nivel Educativo

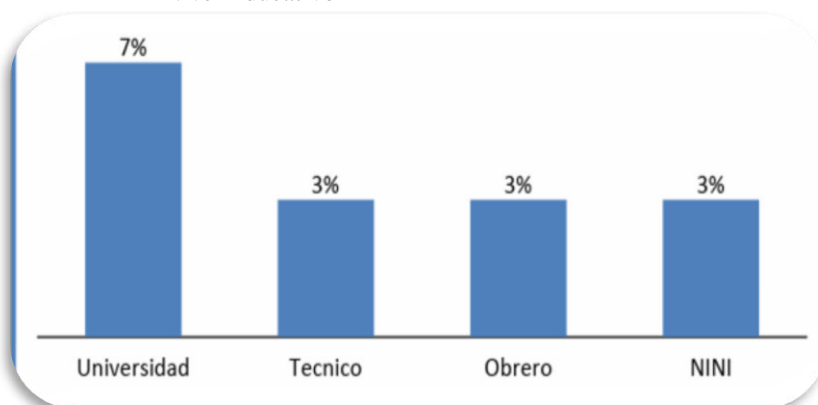


Figura 7. Ficha Social

En ambos casos de aquellos jóvenes que han preferido la universidad, se refieren específicamente a la Universidad Cesar Vallejo (UCV) y a la Universidad de Ciencias y Humanidades (UCH) al preguntarles el motivo por el cual han elegido estos centros de estudios las trabajadoras indican fundamentalmente 3 razones

*Pensiones económicas menores. Un alumno que acceda a una categorización puede obtener sustanciales rebajas, llegando a pagar hasta s/ 300.00. por concepto de mensualidad (y de costo aún menor si son cursos virtuales)

*Menor tiempo de estudios; pues pueden hacer 3 ciclos en un año, además tienen la opción de egresar con el título profesional haciendo un curso en el último semestre.

*El examen de ingreso es más fácil que una universidad nacional, siendo posible dar el examen desde 3ro de secundaria y separar la vacante mediante un pago a la universidad.

Al consultarles sobre los cuestionamientos en los que se vieron envueltas estas universidades sobre la calidad educativa, las aspiraciones políticas de sus principales accionistas y el reconocimiento oficial de los títulos que otorgan; una de las entrevistadas indicó no tener mayor conocimiento al respecto mientras que la otra señora comentó que en la universidad le explicaron que todo eso era una campaña de desprestigio, culpando de este “andamiaje” a los políticos tradicionales que han visto mermada su arraigo y sienten envidia de la popularidad de estas nuevas casas de estudios y sus miembros.

En ningún caso se declaró que la familia regularmente siga actividades de recreación, deportivas, culturales o sociales. Al ser preguntados sobre actividades recreativas familiares fueron mencionadas visitas a centros comerciales o eventos y festividades propios de las regiones provenientes, en los casos de migrantes o hijos de migrantes (fiestas patronales, concursos de danzas, ferias de comidas típicas y actividades pro fondos)

La mayoría de los entrevistados declaró que visitar un museo, cineclub, centro cultural, teatro o un sitio histórico o arqueológico es poco accesible por ser lejanos, ser caras las entradas o demanda mucho tiempo.

Cuando se les comentó que existen sitios arqueológicos dentro de las inmediaciones de Lima Norte y de acceso gratuito, por ejemplo el complejo arqueológico “Paraíso” en San Martín de Porras (8), los parques temáticos de la aviación y marina de guerra de la avenida Faucett (9) o los humedales y ecosistema de Ventanilla (10) manifestaron su desconocimiento o simple desinterés

Dentro de esta categoría se encontró un NINI (11) mas lamentablemente este no es un hecho aislado ya que en la gestión se han conocido algunos casos similares y tomado conocimiento de dos casos más durante esta investigación. Hemos apreciado que este fenómeno se presenta tanto en familias desestructuradas que no han proveído de mayores oportunidades a sus jóvenes como de familias funcionales y aparentemente “normales”

.....

(8) El complejo arqueológico “El Paraíso” pertenece al periodo arcaico tardío. Se ubica en la frontera del distrito de San Martín de Porras y la provincia del Callao, entre los cerros de la zona conocida como Chuquitanta, a 5 kilómetros de la costa por la margen izquierda del río Chillón. Es uno de los complejos arqueológicos de mayor extensión en la zona contando con casi 60 hectáreas. En el 2008 fue declarado zona intangible por el Ministerio de Cultura. El acceso es a pie por un camino de tierra desde la carretera Lima-Ventanilla.

(9) El Parque Temático de la Fuerza Aérea del Perú se ubica en cuadra 35 de la avenida Faucett (Provincia del Callao) aproximadamente a un kilómetro del Aeropuerto internacional Jorge Chávez, camino a Ventanilla. En este parque de 6 500 metros cuadrados se encuentran diversos modelos de naves y aviones usados en 1995 durante la guerra contra Ecuador. Igualmente maniqués con los uniformes usados por los soldados de nuestras fuerzas. Esta exposición al aire libre puede visitarse las 24 horas del día de lunes a domingo y es de acceso gratuito

(10) Los Humedales de Ventanilla son unas aéreas húmedas de poca profundidad ubicadas en el distrito de Ventanilla, en la frontera del asentamiento humano Defensores de la Patria y la ciudadela de Pachacútec. Sus aguas provienen de la playa de Ventanilla y del río Chillón. En estos humedales encuentran refugio más de 60 variedades de especies animales, tanto permanentes como migratorias. En el año 1998 la municipalidad del distrito lo declaró zona intangible.

(11) El término NINI es el acrónimo de la frase descriptiva “Ni estudia Ni trabaja” que a su vez proviene del acrónimo inglés **NEET** para la expresión *not in employment, education or training* (o sea, ni trabaja ni estudia ni recibe formación) Las edades rango para este grupo varían según la cultura donde se esté aplicando, así encontramos que en Europa es entre los 16 y 26 años y en Japón entre los 15 y 34 y que asimismo en este país se considera dentro de este grupo a las personas solteras. Bajo esas condiciones podemos identificar a este grupo en nuestro país a los jóvenes entre los 17 y 25 años, es decir cuando se espera que estén recibiendo instrucción técnica o universitaria o bien empezando en la vida laboral.

3.1.8. Estado de salud de los trabajadores

Figura 8

Enfermedades Crónicas

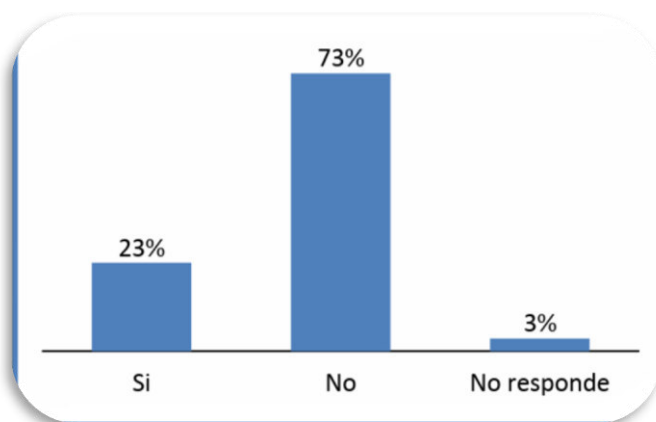


Figura 8. Ficha Social

Figura 9

Enfermedades Recurrentes

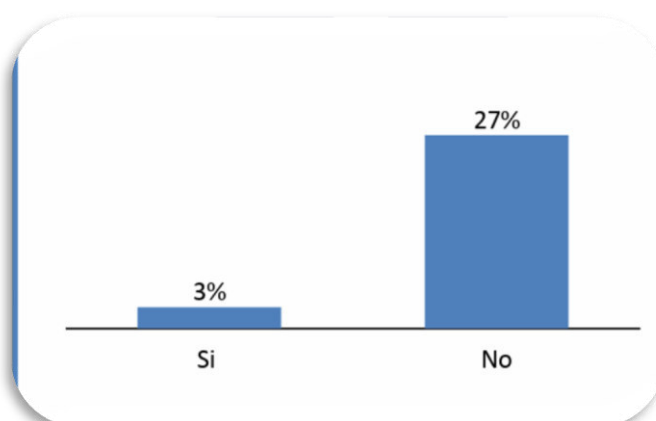


Figura 9. Ficha Social

En lo tocante al factor salud, el 23% del público objetivo ha indicado padecimientos crónicos, tales como reumatismo, diabetes y gastritis, siendo los dolores habituales de espalda el padecimiento más frecuente (declarado por dos personas).

De todos estos casos mencionados, 7 personas siguen un tratamiento médico sea por el seguro de salud o de manera particular. Aquel trabajador que declaró no seguir un tratamiento especializado arguyó falta de tiempo, pero especificó que tiene el tema bajo control con los respectivos cuidados y paliativos que se presta en casa.

También se preguntó sobre la presencia de enfermedades recurrentes, a lo que solo una persona (3%) respondió afirmativamente indicando que en verano padece de resecamiento en la piel expuesta al sol y otros agentes naturales como la arena y tierra, pero que en cuanto ve los primeros síntomas usa un jabón especial que le fuera recetado hace algún tiempo por un dermatólogo

3.1.9. Atención de salud de los trabajadores.

Figura 10
Atención de Salud

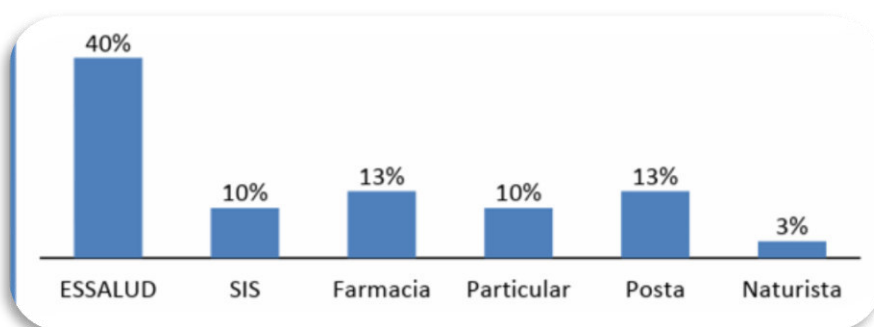


Figura 10. Ficha Social

Se preguntó a aquellos trabajadores que refirieron padecer alguna dolencia, sea de carácter pasajera o recurrente, en qué institución realizan la atención de estas enfermedades.

El 40% manifestó acudir a los servicios del Seguro Social de Salud del Perú (ESSALUD) al que tienen acceso ya sea como titular o como derechohabiente.

En segundo lugar (13%) tenemos a aquellos que acuden a la farmacia de barrio o a la posta más cercana.

Igualmente el 10% de la población estudiada manifiesta que está inscrito en el SIS o que acude a un consultorio particular.

Por último un trabajador señaló que desde hace algún tiempo ha optado por la medicina naturista.

Con todos los datos obtenidos en los instrumentos utilizados para esta investigación sumado a las observaciones realizadas durante la gestión y las informaciones obtenidas por diversas fuentes podemos decir que si bien ninguna de las familias tomadas en la presente investigación se ubica en extrema pobreza o miseria, si se encuentran necesidades insatisfechas o solo parcialmente satisfechas. Se denota que entre los más jóvenes el gasto contempla consumos superfluos u ostentosos, tales como celulares de última generación, zapatillas de determinadas marcas, televisores pantalla plana cada vez mas grandes o potentes equipos de sonido; prefiriendo realizar estos gastos antes de ahorros o mejoras en la vivienda o educación

El porcentaje de lo invertido en alimentos ronda el 60% del presupuesto total, los centros de acopio preferidos son las paraditas, los mercados de barrio o mercados zonales y en menor medida los supermercados o centros comerciales. (Estos últimos son preferidos para consumir alimentos preparados o pasear)

Acerca del tipo de comunicación dentro de la familia, la mayoría indicó que prefiere la comunicación directa para uso informativo o racional y menos en el nivel dramático. También se reconoce el uso de la comunicación indirecta o no verbal.

La discriminación para el uso de estos niveles va de acuerdo a lo que se necesita comunicar, la prioridad de la solicitud o los usos y costumbres

Este último punto es transversal con el nivel jerárquico entre quien necesita comunicar (distinguiendo este verbo de informar) y enlazándose con el ejercicio de autoridad en la familia.

Hemos dicho que en las familias extensas que conviven en el mismo domicilio con una monoparental, se delega el cuidado de los menores a algún otro habitante (o habitantes) de la casa entendiéndose esto por abuelas, tíos etc. Se hace hincapié en que no solo se delega la vigilia del menor, sino también la autoridad sobre ellos; siendo potestad del cuidador el uso de los tiempos del menor, su alimentación, tareas del colegio, distracciones y demás aspectos cotidianos.

Usualmente el cuidador reserva el aplicar castigos o disciplina para los padres. Según lo indicado en los grupos de conversación casi no se usa el castigo físico, este se reserva para un caso extremo y se ha reducido a un pellizco o un chancletazo. Asimismo se manifestaron en contra de castigos verbales comprendiendo que estos disminuyen la autoestima de los niños. Los trabajadores declararon que los castigos en su mayoría son el retiro de privilegios o de permisos.

Aunque también se encontró otro grupo que manifestó que no castigaba a los menores ya que este tipo de comportamientos (como las travesuras en la casa o la escuela) son normales entre los niños y que la conducta tiende a mejorar al crecer

Cuando a este último grupo se le preguntó si no les preocupaba que sus hijos o los menores que tienen a cargo normalizara estas costumbres o comportamientos negativos para luego reproducirlos en sus propias familias, uno de los trabajadores contestó que a él le habían criado de la misma manera considerándola correcta y otras dos personas igualmente manifestaron su confianza en que todo iba a salir bien.

En las familias nucleares se encuentra que aproximadamente el 30% la autoridad es compartida por ambos padres, generalmente con los roles tradicionales de la sociedad, es decir tareas domésticas para las niñas o adolescentes y calle o trabajo más rudo para los varones.

Se denota un tipo de autoridad autocrático poco flexible, donde se informan (pero no se discuten) las normas y reglas; pocos trabajadores se inclinaron por un estilo más democrático en el

que se escuche a los miembros de la familia más jóvenes o considerados de menor jerarquía y se tome en cuenta las opiniones vertidas para la toma de decisiones que afectarán al conjunto familiar.

Este tipo de autoridad ha generado inconsistencias ya que los menores se acostumbran a simplemente obedecer sin cuestionar o poder expresar su opinión. Los trabajadores no especifican el por qué han elegido este estilo de ejercicio de poder, solo atinan a alegar que ellos fueron criados de la misma manera y que es el ejemplo que vieron en casa.

Menos ejercitado es el tipo democrático. Las personas que declararon ejercerlo comentaron que lo hacen porque sus hijos son jóvenes y tienen mayor entendimiento de la situación social y económica de la familia y de las normas y las consecuencias de transgredirlas. Al preguntarles si hubieran preferido el uso de este modelo desde que sus hijos eran pequeños, solo una persona se manifestó a favor indicando que esto le hubiera permitido al menor crecer con una mayor autoestima.

En lo tocante a las relaciones entre los miembros de la familia sea esta extensa, nuclear o reconstruida, se han encontrado pocos casos de disfuncionalidad grave, por lo general manifiestan relaciones dentro de lo adecuado.

*Relaciones de pareja: No se encontraron casos de violencia física actuales, pero si se reportaron casos de violencia anteriores a esta investigación donde la pareja controla, humilla, insulta, agrede o grita a la otra persona. Lo preocupante es que muchas de las víctimas han normalizado estas conductas dentro de la relación o justifican al agresor ensayando explicaciones que las deja como merecedoras o desencadenadoras de estas agresiones. Un gran número de los entrevistados manifestaron una conducta adecuada con una vida marital satisfactoria indicando que si bien tienen algunas desavenencias han

podido sobrellevarlas y llegar a acuerdos conformes para ambas partes, lo cual les permite mantener la convivencia dentro de un ambiente aceptable para ellos y lo hijos.

*Relaciones parentales: En la mayor parte de las familias del público objetivo las relaciones entre padres e hijos es una amalgama de respeto, temor y costumbres. Los hijos mayores muchas veces juzgan a los padres y de acuerdo a este juicio (silencioso o emitido) es el comportamiento para con ellos.

Se encuentra que es con la madre (o quien haga sus veces en la crianza) con quien la relación es más estrecha, esto por el grado de acercamiento y confianza que se desarrolla en la diaria convivencia. Las relaciones con el padre suelen ser frías por la lejanía que presenta por sus ocupaciones laborales o de otra índole; también se pusieron de manifiesto prejuicios culturales indicadores que los varones no deben de manifestar abiertamente sus afectos y sentimientos.

*Relaciones Fraternales: Según lo declarado en líneas generales las relaciones entre hermanos son las correctas sobre todo cuando no se presenta paternalización dentro de este grupo de pares.

Hemos hallado que la paternalización causa que se desdibujen las fronteras generacionales además de interrumpir el normal desarrollo del hijo que asume el cuidado de sus hermanos, el que se ve obligado a madurar antes de tiempo quemando sus propias etapas en el camino.

3.2. Particularidades del ejercicio social

En este apartado se revisan algunas costumbres particulares encontradas en la vida diaria de los trabajadores estacionales, estas conductas se desarrollan tanto dentro de la familia como con sus pares o grupos sociales.

Necesitamos mencionar que estas conductas apreciadas corresponden a generalidades y que se describen sin ánimo peyorativo o discriminatorio, solo es el relato de algunas costumbres particulares halladas en esta población.

3.2.1. Demostraciones de afecto.

Aquí encontramos 3 ítems

*De padres a hijos; por lo general quien manifiesta su afecto es la madre, sea de modo directo con caricias y frases cariñosas o con conductas como preparar la comida predilecta de los hijos o intentar cumplir con sus gustos. Mientras tanto el padre considera que su modo de querer a los hijos es manteniendo y proveyendo el hogar por lo que de esta parte es poco probable que se escuchan palabras cariñosas o de aliento.

*De hijos a padres; vemos que los niños pequeños son muy cariñosos con los adultos en general y con sus padres en particular, aceptando obsequios, halagos y siendo muy cercanos a ellos aprovechando cualquier ocasión para demostrarles su afecto. Asimismo observamos que estos niños al crecer se vuelven desconfiados cambiando su comportamiento a un modo más reservado. Las madres manifiestan que muchos niños se tornan rebeldes y poco comunicativos al crecer, que ya no conversan con ellas y entablan comunicación solo con su grupo de amigos y que parecen tener un mundo propio donde se abstraen. Al preguntar a los padres sobre esta conducta de los hijos adolescentes, se declaró casi total desconocimiento de estas manifestaciones en la conducta de sus hijos, los padres

alegaron que casi no pueden conversar con sus hijos por un tema de tiempo, cansancio o estrés propios del trabajo y otras obligaciones fuera y dentro del hogar.

*En pareja; podemos apreciar dos distintas formas de comportamiento, el primero corresponde a la etapa previa a la convivencia, donde las manifestaciones de afecto son frecuentes, posesivas y muy evidentes; evidenciándose situaciones dentro de lo normal tales como paseos a lugares públicos, presentación a la familia y amigos o el compartir con otras parejas cercanas; hasta otras no tan plausibles o que trascienden el ámbito de lo privado; tales como realizar pintas en las paredes donde se declara su amor, tatuajes con el nombre de la pareja, celos injustificados, acoso y protagonizar peleas con potenciales rivales o con el mismo objeto de afecto. Posteriormente muchas de estas conductas cambian cuando llegan los hijos o convivir pues la pareja se distancia manteniendo un bajo nivel de comunicación, sosteniendo relaciones alternas y/o manifestaciones de machismo/feminismo para finalmente optar por separarse.

3.2.2. Gastos superfluos.

Hemos encontrado que parte del personal gasta un porcentaje de su sueldo en bienes o servicios superfluos o suntuarios, prefiriéndolos sobre otras necesidades que tendrían que cubrir.

Así se encuentra a personas que solicitan préstamos dinerarios para cubrir gastos regulares como pasajes y alimentación pues han usado su dinero en objetos suntuarios (celulares de alta gama, productos de belleza, cuidado personal, accesorios o ropa interior de catálogo, potentes equipos de sonido, grandes televisores de pantalla plana o consolas para juegos de videos

Otra compra frecuente son los adornos y accesorios para el hogar. En las visitas domiciliarias se ha encontrado casas cuya abarrotada decoración traen a la mente el concepto de horror al vacío y el arte naïf y kitsch por un lado y por el otro la costumbre de las clases D-E de

constantemente comprar “cositas”, es decir pequeños objetos sin valor y amontonarlas por todos los rincones de su hogar (12)

En este mismo orden de cosas están las llamadas compras emocionales es decir impulsadas por el estado de ánimo de ese momento o también dejándose arrastrar por las ofertas presentados por los supermercados (pague 1 y lleve 2, 50% descuento, combos de productos, paquetes de ofertas o cupones de descuento) o tiendas de todo por un sol; exacerbando el consumismo sin analizar la diferencia entre deseo y necesidad y sin considerar si realmente se necesita ese artículo o es de verdadera utilidad, examinar si en otro comercio es más económico o si un producto similar tiene un mejor precio. Esta conducta igualmente se encuentra en membrecías semestrales a gimnasios, escuelas de bailes, aeróbicos, etc.

Esto también se reproduce en la presentación personal hallándose jóvenes (y no tan jóvenes) con un uso exagerado de ropas, accesorios o maquillaje, intentando llevar todas las tendencias de la moda en una sola tenida.

Asimismo se observa que buscan el uso de ropa y accesorios de marcas reconocidas. Cuando sus economías no lo permiten usan copias o falsificaciones de estas marcas, las cuales destacan por los colores muy llamativos y exagerados logos.

.....

(12) La locución latina “horror vacui” se traduce como “horror al vacío” es usada en la critica artística al aludir la ocupación de todo espacio en blanco durante la composición de un gráfico (pintura, oleo, fresco, etc.)De la misma manera en la arquitectura aparece en los caprichosos recovecos del estilo barroco. El horror vacui ha estado presente en los elementos de decoración desde la antigüedad en diversas culturas, como la Celta Vikinga o Nazca. En el ítem tratado esta vez se pone de manifiesto el horror vacui al intentar llenar todos los espacios posibles en la decoración de paredes, estantes, muebles y otros elementos afines.

Cabe mencionar que parte del personal observado es muy dado a la comida rápida. Esto se relaciona con que uno de los principales espacios públicos y de encuentro son los centros comerciales concibiéndose además como sitios para ver y dejarse ver por los demás.

3.2.3. Consumo TV basura.

En gran parte de la población contactada se encuentra un alto consumo de programas reality, noticias de espectáculos y telenovelas.

Lamentablemente se encuentra que se conoce al dedillo el escándalo o el amorío de la semana entre los participantes de estos programas sobre los casos más resaltantes de la actualidad ciudadana. Se toma parte por los distintos bandos de concursantes, identificándose con ellos y deseando sus características físicas, sin tomar en cuenta los rasgos distintivos de la personalidad de estos personajes.

Sin embargo este fenómeno no es nuevo, recordemos que en la década del noventa mucha población estuvo entretenida con “Laura en América”, “Los cómicos ambulantes” o “Magaly TV”, quienes supieron distraer al poblador con cortinas de humo a la vez que llenaba las arcas de las respectivas televisoras, quienes poco informaban sobre lo que realmente ocurría en el país.

Así que ahora no sorprende que la generación descendiente de estos televidentes este replicando esta conducta ya que es lo que han conocido dentro de su normalidad.

Cabe preguntar cuál es el efecto de estos programas en el televidente, donde se busca entretenerlos con un bajísimo nivel de contenido, exacerbando y contemplando libremente estos comportamientos llenos de bajeza, maledicencia y doblez; donde se presta mayor atención a los atributos físicos de estos personajes y donde sus odios y amores varían de acuerdo al ranking de la televisora y la preferencia de los anunciantes.

Preguntémonos cómo están condicionando la conducta de los menores que se encuentran expuestos a ellas sin guía alguna de un adulto o si peor aún son espectadores de estos programas en compañía y complacencia de los adultos que deberían protegerlos, justificando su conducta con la popularidad de estos programas

Pensamos que el observar estas conductas, como son celebradas y como muchas veces, quienes exhiben estos comportamientos son alzados con la victoria; nuestros niños y jóvenes pueden crecer manifestando estos usos disociales o con problemas de socialización.

3.2.4. Gramática y léxico particular.

En Lima norte se concentra gran cantidad de migrantes de diversas partes de nuestra patria, así tenemos que en Pro llegaron gran cantidad de personas desde el oriente peruano, en Ventanilla se encuentran norteños (sobre todo piuranos) y en Puente Piedra se concentró un gran número de personas provenientes de la serranía.

Gracias a esta rica mezcla el español toma préstamos del quechua, aymara, asháninka o de otra lengua con la que convive.

Así encontramos frases donde se usan formas verbales en segunda persona acompañada de una “s” (“dijistes”, “ganastes”), predominio de posesivos (“Su ropa de María”), que se eliminan letras al hablar (“daamos” por dábamos, “haamos” por hagamos) uso indiscriminado de diminutivos (“amiguita, en tu casita deje mi carterita”) contracción de palabras (“onsta” por donde esta, “quiay” por qué hay) o la articulación de los nombres propios (“la Deysi”, “el Roberto”).

También el uso indistinto de las vocales e-i-u (“civiche”, “pantalún”, “supa”, “crima”) o el anteponer el sujeto al verbo (“A su casa de la Jacinta me estoy yendo”). Estos dos puntos posiblemente por influencia de la estructura tri-silábica del quechua y su construcción gramatical.

Además las conversaciones cotidianas se ven enriquecidas con vocablos provenientes del interior del país, tales como “rococho” (haba tostada) “warmi” (mujer) “uchú” (ají) “posheco” (pálido) “casharu” (pelo lacio) y “shancleta” (sandalia)

3.2.5. Poco compromiso político.

Dentro de las conversaciones llevadas en esta investigación se recogieron diversas opiniones sobre este punto, las cuales denotan un casi total desconocimiento de los partidos políticos tradicionales y sus respectivas ideologías. Al presentarles los símbolos de los principales partidos políticos tradicionales del país tales como la Alianza Popular Revolucionaria Americana (APRA), el Partido Popular Cristiano (PPC) y Acción Popular (AP) la mayoría solo reconoció al partido de la estrella y en ningún caso se supo mencionar si pertenecería a una ideología de izquierda o derecha

Mejor suerte tuvieron los partidos políticos más jóvenes tales como Fuerza Popular (FP) o Alianza Para el Progreso (APP) quienes, vale decir, tuvieron una campaña mucho más intensa (y onerosa) en esta zona durante las últimas elecciones

Cabe indicar que en Lima Norte se encuentra un significativo número de movimientos políticos independientes tales como “Comas para todos”, “La suma de todos” o “Yawar Toro” quienes actúan de manera local e intermitente. Esto podría ser una manifestación de cómo el poblador busca identificarse con el candidato emergente, es decir representarse a sí mismo en estos movimientos civiles.

Cuando se preguntó sobre los motivos que les inclina a preferir a determinados candidatos y otorgarles su voto, la mayoría se decantó por los ofrecimientos electorales vertidos en la campaña o por la impresión que tenían del candidato.

En este apartado resaltó como repetidamente se les ha incumplido la promesa de los servicios básicos domiciliarios y comunales y el mejoramiento de las condiciones de vida en la ciudad tales como seguridad ciudadana y el transporte público.

También llama la atención como puede ser decisiva en este tema la impresión personal cuando trabajadores comentan que votaron por determinado candidato por tener una sonrisa agradable o aspecto de ser honorable.

Otros comentaron que usualmente deciden su voto en el último o que preguntan a otra persona por el candidato de sus simpatías; cumpliendo con este deber ciudadano para no tener que pagar la multa por omisión al voto. Con esto queda patente la indiferencia hacia la clase política y el poco compromiso que se manifiesta de parte del ciudadano de a pie.

3.2.6. Aspiracionalidad.

Durante la gestión en la empresa se denotó el poco contacto que mantiene el operario promedio con personas o lugares fuera de su círculo, visualizando los distritos ubicados más allá del centro de Lima como lejanos y desconocidos.

Así pues tenemos que en la mayoría de los casos el contacto con la clase media tradicional y la clase alta se ha dado de manera indirecta o superficial.

Se puede intentar explicar este fenómeno con el hecho de que en Lima Norte sus habitantes encuentran todo lo que necesitan, centros de trabajo de estudios y comerciales; asimismo se aprecia que han aprendido a satisfacer otros tipos de necesidades con lo que tienen a mano, por ejemplo los centros comerciales como lugares de entretenimiento y puntos de socialización.

En los grupos de conversación hemos preguntado si esta poca transitabilidad geográfica puede deberse a haberse sentido discriminados en alguna visita efectuada a estos distritos, ante lo

cual casi no se encontraron respuestas. Solo dos colaboradoras indicaron que en cierta ocasión fueron a Miraflores, citadas a una agencia de empleos pero por no conocer las calles terminaron

extraviándose, pidiendo indicaciones a un sereno municipal siendo tratadas muy amablemente, aunque una si comento que “sentía” que la miraba como foránea.

Ante este escenario no podemos hablar de un fenómeno de aspiracionalidad propiamente dicho ya que el promedio de los trabajadores observados no buscan ser como la clase alta o media tradicional, si no que buscan reproducir a sus propios modelos de éxito. Es decir aquí no se busca ser como el reconocido chef Gastón Acurio, la diseñadora de alta costura Ani Álvarez Calderón o el jurista y ex procurador José Ugaz; cuando los referentes más conocidos e inmediatos para nuestro público son Gregorio Lazo dueño de la cadena de restaurantes “El Olímpico”, la empresaria y ex bailarina Tula Rodríguez o Bobby Mattos, ingeniero civil y ex alcalde de SMP

Postulamos que el poco conocimiento de los distritos tradicionalmente residenciales de Lima es fundamental para la negativa de este grupo a emigrar fuera de Lima Norte (al contrario de otros grupos de emergentes que desean mudarse a Miraflores o Surco) y preferir el distrito de Los Olivos en caso de presentarse la oportunidad; reconociendo este distrito como uno de los mejores posicionados y que cuenta con mayores servicios públicos y privados.

Sin embargo hay un punto donde se manifiesta, quizá inconscientemente este deseo de igualarse con las clases más beneficiadas y este es en la elección de los nombres propios de los hijos, pero al desconocer cómo se escriben exactamente en el idioma original del cual provienen muchas veces nos encontramos con menores bautizados con la versión onomatopéyica del nombre así tenemos por ejemplo a “Esneider”, “Ghymy”, “Killer”, “Suzzette”, “Yesus”, “Yeiko” o “Geydi”

3.3. Problemas socioeconómicos que afectan la calidad de vida del trabajador

3.3.1. Informalidad Laboral.

Esta es una problemática que afecta al país en su conjunto, así encontramos que actualmente la informalidad representa el 71% del empleo (BBVA Research, 2017). Si bien esta tasa se ha reducido considerablemente desde el 2005, cuando se encontraba alrededor del 84% la cifra actual representa a más de 7.5 millones de peruanos en condiciones de informalidad.

En la reunión de la Mancomunidad Lima Norte, donde se dan encuentro los alcaldes de los distritos pertenecientes a Lima Norte para tratar las principales problemáticas que afectan a sus comunas, el ex ministro de economía Daniel Maurate Romero indica que el 70% del empleo en estos distritos es informal.

Esta situación prácticamente despoja al trabajador de los derechos laborales ganados por los mismos trabajadores a través de muchos años de lucha y consagrados por el estado, correspondientes al régimen laboral.

Los regímenes laborales contemplados por el estado dentro del ejercicio privado son variados, ya que contempla las numerosas actividades tanto productivas como de servicios que se pueden desempeñar, así encontramos además del Régimen General 728 y de las Micro y Pequeña Empresa (Ley N° 28015), de trabajadora del hogar (Ley N° 27986), del tecnólogo médico (Ley N° 28456), del enfermero (Ley N° 27669) y un largo etcétera.

Pero algo que la mayoría tiene en común son los beneficios sociales (vacaciones, gratificaciones, CTS, asignación familiar, seguro de salud, SCTR, aporte previsional y participación en las utilidades) los que representan un sobre costo laboral para el empleador que puede ser de hasta el 45% del sueldo del trabajador.

Sin embargo, dentro del ejercicio en la empresa Productos Vanss SAC, se han encontrado casos en los cuales los trabajadores solicitaban que se les pague en sobre o directamente es decir que no deseaban ingresar a planilla. Los motivos para esta solicitud varían desde el tener deudas en el banco tenedor de la cuenta de haberes (13) hasta el no desear que se retenga el aporte de pensiones y cobrar la totalidad del sueldo.

Esto último es una de las aristas de la mentalidad inmedatista de parte de los trabajadores, situación aprovechada por numerosas empresas, formales e informales del sector para contratar mano de obra. Estos trabajadores, muchas veces empujados por las necesidades de su vida diaria y entorno buscan o aceptan esta condición laboral sin considerar las consecuencias a largo plazo sobre todo en el tema previsional, siendo forzados a extender ad infinitum su vida laboral.

Según datos emitidos por la asociación de Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) el 47% de los adultos mayores no reciben una pensión (Perú 21, 2015); esto sumado a que de acuerdo con lo proyectado en por el INEI a mediados del presente siglo el 16% de los peruanos será adulto mayor (INEI 2010, pp 10); nos encontramos ante una situación preocupante, donde el estado (con los impuestos de todos nosotros) tendrá que hacer frente a esta onerosa problemática creada a partir de la escasa cultura previsional que actualmente demuestran los trabajadores.

De igual manera, al no ser considerados en planillas estos trabajadores niegan a sí mismos y a sus familias, la posibilidad de contar con el acceso a ESSALUD, tanto durante el periodo laboral como en la latencia.

.....

(13) Si bien los haberes son inembargables, en varias ocasiones nos hemos encontrado con esta modalidad de cobro por parte del banco, para extornar el dinero se debe presentar una queja al banco procediendo este con una gestión interna que demora varios días lo que causa numerosas incomodidades en el afectado.

El trabajador tampoco podrá acceder a una liquidación de beneficios sociales al término de su relación laboral, en la cual se hace efectiva la compensación de tiempo de servicios, la misma que fue creada para servir como un seguro de desempleo.

3.3.2. Inestabilidad laboral.

Como anteriormente hemos mencionado la empresa Productos Vanss SAC presenta picos de producción de carácter estacional por lo que el grueso de su personal ingresa para desempeñar las funciones operativas de la campaña de producción de las dos principales líneas de la empresa, que son el panetón y el turrón de doña Pepa. Esta campaña empieza en la segunda quincena de Julio con la producción del panetón para exportación, continúa con la elaboración del turrón y se empalma con la campaña grande de panetón, la misma que finaliza en la primera quincena de diciembre. Es menester acotar que a lo largo de estos 5 meses se presenta un alto índice de rotación y fluctuaciones en la cantidad de personal requerido para mantener la operatividad.

En este sentido se tiene a una población flotante que en la primera mitad del año debe buscar otra colocación laboral para de esta manera generar los ingresos necesarios para su subsistencia y la de sus dependientes.

Aquí cabe indicar que son numerosas las empresas y negocios de la zona que también tienen esta peculiaridad de contratar o requerir personal temporal, que pueden ser desde una semana hasta medio año en empleos son tanto en productos como servicios

De acuerdo a lo identificado durante la presente investigación esta población estacionaria ya ha creado un calendario en el cual barajan las distintas opciones de empleo en conformidad al mes del año y a las preferencias laborales que tengan.

A fin de ejemplificar este “calendario laboral” lo dividiremos en los meses del año y las diversas opciones laborales que se presentan.

Tabla 1
Calendario Laboral

MES / EMPLEADOR	Agro exportadora	Rest. Campestre	Piscina	Prod.Vanss	Wallon	Qali Warma
Enero	X	X	X			
Febrero	X	X	X			
Marzo	X	X	X			
Abril		X	X			X
Mayo					X	X
Junio					X	X
Julio				X	X	X
Agosto	X			X	X	X
Setiembre	X			X		X
Octubre	X			X		X
Noviembre				X		X
Diciembre				X		X

Tabla 1. Focus Group

También se emplean en las distintas campañas de ventas que por fechas festivas se van presentando. Estas campañas pueden durar desde un fin de semana hasta algo más de un mes, siendo la más extensa la campaña escolar.

Entre enero, febrero y marzo se impulsa la venta de accesorios de natación, sombreros, ropas de baño y afines. Entre los meses de abril y mayo toma preponderancia la campaña escolar, dándose la venta de útiles, libros, mochilas y uniformes. Además en mayo encontramos la campaña del día de la madre en la cual se ofrecen tradicionalmente canastas de víveres, arreglos florales, canastas de productos de uso personal, queques de corazón, entre otros. La campaña del día del padre es muy efímera y la mayor oferta en esta es de licores o ropa.

En el mes de Julio las ventas se concentran en las fiestas patrias, ofreciéndose gran cantidad de banderas, escarapelas y otros adornos. Hasta este punto las campañas se han hilvanado consecutivamente. En adelante veremos desierta esta plaza hasta el mes de octubre, donde nos

encontramos con el festejo por halloween y la canción criolla. En esta oportunidad se ponen a disposición del público disfraces, adornos, dulces, calabazas para recolectar caramelos, entre otros; inmediatamente tenemos la celebración de Todos los Santos y el Día de los Muertos, fechas tradicionales para visitar los cementerios, dándose gran afluencia de público en los camposantos ubicados en Lima Norte (Campo fe, Baquijano y Carrillo de Ventanilla, Jardines del Buen Retiro y Parque del Recuerdo). Estos visitantes ofrecen a sus seres queridos diversos productos, como los infaltables arreglos florales, tantawawas y chicha de jora; así como otros potajes y bebidas propias de la región originaria del fallecido y los gustos que en vida tuvo; del mismo modo se dinamiza la oferta de “servicios anexos” tales como aguateros, limpiadores de lápidas, cantores, responsos y músicos ambulantes.

Llegamos a fin de año y a una de las campañas más grandes ya que en diciembre es casi obligatorio hacer presentes, los intercambios de regalos, la compra de ropa, accesorios y juguetes y asimismo la infaltable cena familiar acompañada de algún licor esto sin contar los arbolitos y sus respectivos adornos; así como pesebres y todos los personajes del nacimiento.

La imaginación de los comerciantes y las ganas de hacer negocios han hecho que busquen nuevas maneras de hacer atractivos sus productos o servicios y que el público los prefiera sobre la competencia, así encontramos puestos que ofrecen separar la mercadería e irla pagando desde un sol al día, encontrando esta misma metodología en diversos rubros. En los comestibles hallamos pavo, lechón o cenas navideñas ya preparadas al gusto del cliente, pudiendo incluir diversos tipos de carnes, guarniciones, postres y cócteles u otras bebidas. Con esta misma técnica de pago se ponen a disposición del público canastas de víveres, ropa, zapatos o juguetes o también de otros productos como artículos de tocador, perfumería o aseo personal.

Aquí los comerciantes se ven obligados a incrementar sus dependientes tanto en la venta misma como en la preparación o elaboración de los productos o servicios ofrecidos y asimismo en la gestión y cobranza de la venta.

Pero estos no son los únicos oficios a los que se dedica la población, según lo recogido existen otras opciones como el trabajo doméstico o de cuidado y acompañamiento de menores o ancianos.

Además nos informaron sobre otros empleadores que son dejados como último recurso, sea por la naturaleza del trabajo mismo como por las condiciones en que se desarrolla o por sus prácticas laborales estimadas de manera negativa.

Estos son el área de saneamiento urbano en la Municipalidad de Ventanilla y la limpieza de frutos secos en Puente Piedra.

Por la misma naturaleza vulnerable de los empleos anteriormente descritos y dada la necesidad de generar ingresos el trabajador ha ido desarrollando una gran capacidad de adaptación a esta rotación y todo lo que ella conlleva, es decir las visitas a potenciales empleadores, presentación de currículum vitae y demás documentos, entrevistas, capacitaciones, documentación y la adaptación a un nuevo entorno de trabajo en el caso de ingresar a laborar.

De la misma manera mencionaron las estrategias en caso de no lograr acceder a algún puesto laboral, estas son diversas y también obedecen a la temporalidad; la venta de productos por catálogo, de marcianos y gelatinas, proporcionar alimentos en pensión, polladas y diversos cachuelos ayudan a solventar los gastos durante los tiempos de paralización.

3.3.3. Acceso a vivienda y servicios básicos.

Figura 11
Tipo de vivienda

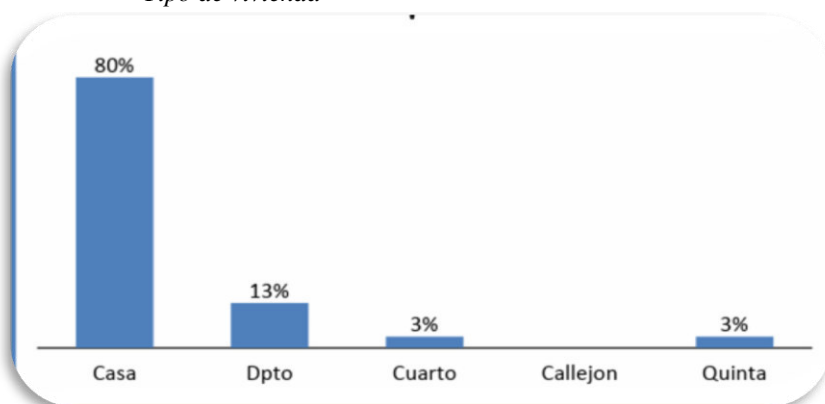


Figura 11. Ficha Social

Figura 12
Material de Construcción

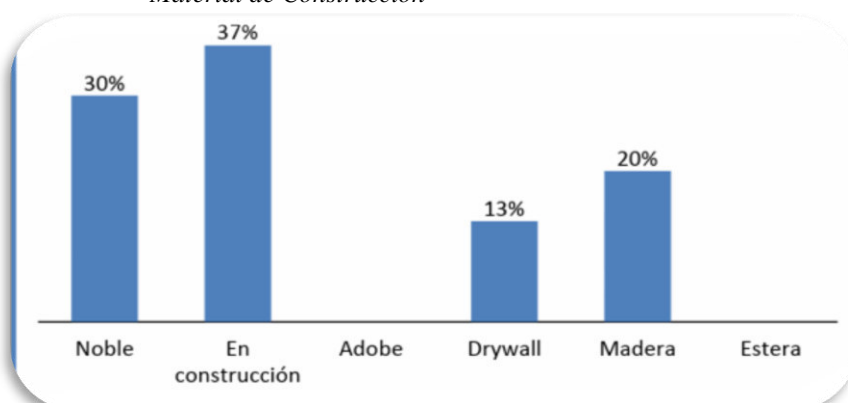


Figura 12. Ficha Social

Se encontró que la mayoría de nuestros entrevistados (67%) vive en casa construida o en proceso de construcción con material noble, es decir de ladrillo y concreto con columnas y vigas, techo permanente y con piso de cemento pulido o coloreado, losetas o laminado

También es común que se use como material para las viviendas los módulos prefabricados de madera, los cuales venden por ambientes y se arman sobre el terreno del propietario. Según lo comentado por los trabajadores, una caseta de dos ambientes puede encontrarse por alrededor de s/

1 000 y es una solución práctica para ocupar el terreno mientras se logra construir de material noble.

Figura 13

Tenencia de la vivienda

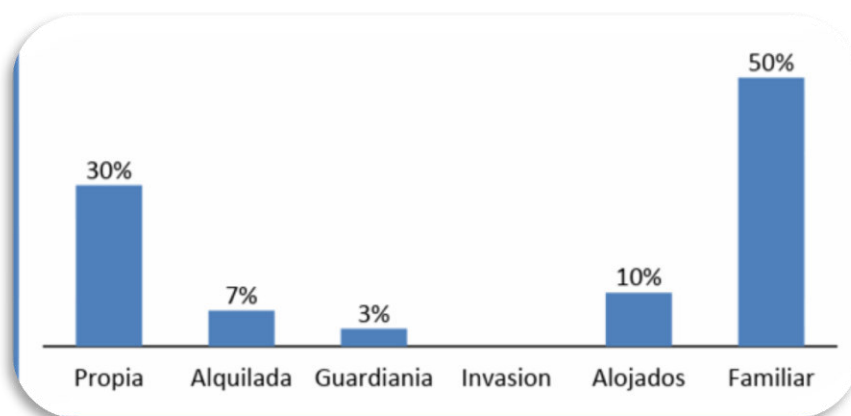


Figura 13. Ficha Social

Apreciamos que el 30% del público objetivo posee vivienda propia; o lo que es lo mismo que el 70% habita como alojado o inquilino.

Al tratar este tema en los grupos de conversación se encontraron dos posiciones opuestas, por un lado a un grupo que manifiesta la preferencia por contar con una vivienda propia, a fin de dejar de pagar un alquiler o depender de la vivienda familiar y en el otro bando a quienes se reafirman en su derecho a contar con una parte de la casa familiar

Esto último a raíz de que es una costumbre muy difundida el ceder a cada hijo un piso o un subote dentro de la propiedad para que el nuevo posesionario lo construya y lo habite con su familia nuclear.

Los entrevistados nos comentan que este anticipo de legítima se efectúa de manera informal es decir sin documentos, solo basándose en la palabra y buena fe; sin tener mayor reparo

de que ampara esa cesión del inmueble en el caso de un posterior reclamo o poder usarlo como un respaldo para alguna gestión ante una entidad financiera. (14)

Con los actuales precios de una vivienda en la zona (en promedio una casa está en s/ 260 000 y un departamento en s/ 170 000) muchos optan por los terrenos o viviendas semi construidas.

Si bien entre el público objetivo el ítem de acceso a servicios básicos no es preocupante, ya que el 93% cuenta con ellos, se tiene noticia que en las partes más altas de las laderas vecinas, el servicio de agua es por horas, por lo que los familiares deben turnarse para acopiarla.

Igualmente se cuenta con los servicios domiciliarios de teléfono, cable e internet y de gas natural aunque este en cantidades menores, aunque están a disposición tiene mediana penetración por los costos de instalación y mantenimiento mensual.

Figura 14

Servicios Domiciliarios

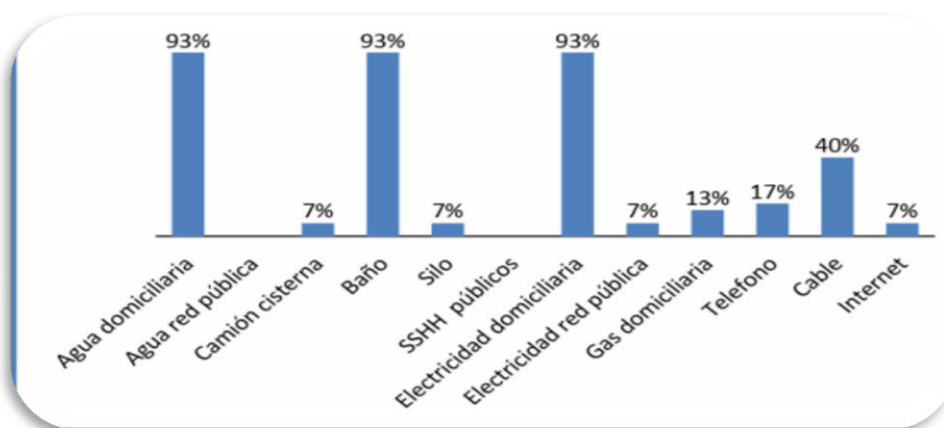


Figura 14. Ficha Social

(14) También se encontró que esta cesión de partes de la vivienda para ser habitada por los hijos, se ha reproducido en la siguiente generación, hallándose casas en que ya se juntaron 3 generaciones, es decir los dueños originales cedieron espacios físicos a sus hijos y estos a la vez, de su parte, han ido cediendo a sus respectivos hijos. El problema es que crece la familia pero la casa disminuye, acrecentando la problemática de hacinamiento

Figura15

Servicios Públicos

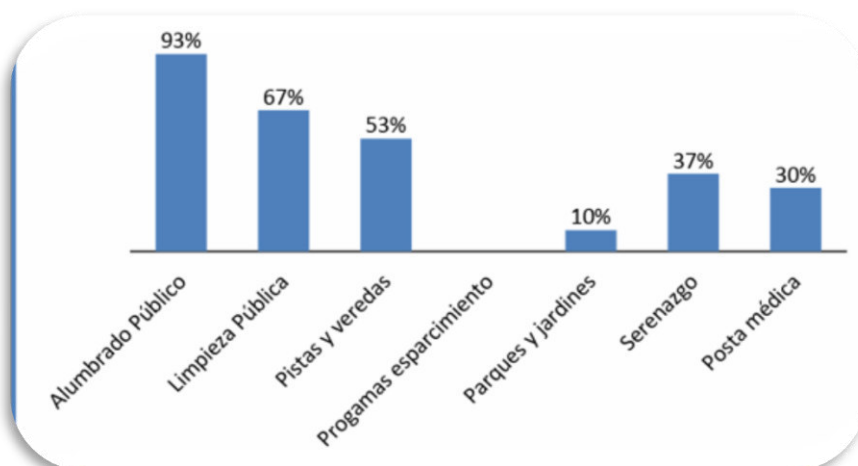


Figura 15. Ficha Social

Una abrumadora mayoría del público objetivo cuenta con los servicios básicos en sus hogares, es decir luz, agua, desagüe e instalaciones sanitarias.

En este sentido cabe acotar que quienes aún no cuentan servicios básicos pertenecen a zonas periféricas, donde se encuentran los más recientes asentamientos humanos. (15)

También se encuentra que el 13% cuenta ya en su domicilio con el servicio de gas natural de uso doméstico lo cual representa un significativo número de usuarios ya que las conexiones de gas natural de uso doméstico aún no llegan a las zonas de donde provienen muchos de los trabajadores de la empresa; es decir los asentamientos humanos y asociaciones de vivienda que se ubican en los cerros de Ventanilla y Puente Piedra.

.....

(15) El origen de los Asentamientos Humanos en las zonas estudiadas se encuentra en la población de los cerros y riberas del Río Chillón, sea por adjudicación, posicionamiento o invasión, siendo posteriormente reconocidos por los gobiernos locales de turno y otorgado el respectivo certificado de posesión o título de propiedad. Así hemos encontrado las poblaciones de “Laderas de Chillón”, “Ramiro Priale”, “Carlos Cox”, “Héroes del Cenepa”, “Israel el maestro”, “Luis Felipe de las Casas”, “Lomas de Zapallal” y “Chavín de Huantar” entre otros.

Asimismo se encuentra que el 40% de los entrevistados cuenta con servicio de televisión por cable en sus domicilios y el 7% con conexión a internet.

Aquí se halló una particularidad, que al convivir diversas unidades familiares bajo un mismo techo se llegan a generar fricciones entre los familiares en cuanto a quienes han efectuado un mayor consumo de estos servicios y por ende las responsabilidades de mayor o menor pago de estos. Según lo recogido, incluso se han dado casos en los que estas deudas se hacen bastante abultadas debiendo recurrir a préstamos u otros medios de financiamiento para poder honrarlas. Dados estos casos los dueños de casa prefieren no solicitar estos servicios no esenciales

En cuanto a los servicios públicos, la gran mayoría (93%) ya cuenta con alumbrado público en sus comunidades; no ocurre lo mismo con los servicios de limpieza pública, ya que esta solo alcanza al 67%, lo cual no deja de ser preocupante ya que en este ítem se encuentra el barrido de calles y recojo de basura así como el acopio y disposición de desmonte y maleza.

Llama la atención que ninguno de los entrevistados -los cuales pertenecen a 6 distritos distintos- hayan respondido tener conocimiento sobre programas culturales/educativos/recreativos promovidos por sus respectivas autoridades ediles.

De la misma manera se observa que apenas más de la mitad (53%) cuenta con pistas y veredas construidas por la municipalidad o el estado, de la misma manera solo el 10% disfruta de parques y jardines en sus barrios y el 30% accede a los servicios de una posta médica. Queremos detenernos en el tema de las pistas y veredas ya que esta infraestructura es el primer punto de interacción del residente con la calle, sea como peatón o de manera vehicular.

Y siendo los mismos vecinos quienes han tenido que construir estas vías lo han realizado de manera precaria con materiales inadecuados y sin seguir las especificaciones técnicas que existen en estos casos, por lo que las pocas veredas que se encuentran no guardan una regularidad

Condiciones sociofamiliares de vida del trabajador estacionario de la empresa Productos Vanss SAC de diseño, materiales o proporciones, tienen una altura inadecuada o son extremadamente angostas para permitir el fluido tránsito de las personas

Este problema se acentúa en el caso de los vecinos que deseen hacer uso de coches para niños o aquellos que tienen movilidad restringida y deben apoyarse en sillas de ruedas, andadores o bastones para poder movilizarse y transitar quienes además de las veredas desiguales o angostas no encuentran rampas o las pocas que hay muchas veces no guardan la inclinación debida para hacer seguro y accesible el desplazamiento.

Además esta falta de pistas y veredas suma para la proliferación de enfermedades respiratorias por las partículas suspendidas en el aire que diariamente respiran los pobladores; enfermedades estomacales ya que este polvo invade las superficies de los comedores y cocinas; así como de los enseres, menaje y servicio; si añadimos a esta permanente capa de polvo la falta de agua tenemos la aparición de eccemas en la piel por estar en permanente contacto con esta fuente de contaminación tanto sobre la piel como sobre las prendas de vestir y la ropa de cama.

3.3.4. Inseguridad ciudadana.

Según la encuesta anual “Lima, cómo vamos” (2017) del 2016 un 86% de la población de nuestra capital toma como principal problemática la inseguridad ciudadana.

La misma tendencia se encuentra entre nuestro público objetivo, así tenemos que solo el 10.3% manifiesta sentirse seguro en el barrio en el que vive.

Esto se deriva de haber sido testigo o haber oído acerca de situaciones anómalas tales como las que se detallan a continuación

Figura 16

Incidentes de seguridad ciudadana

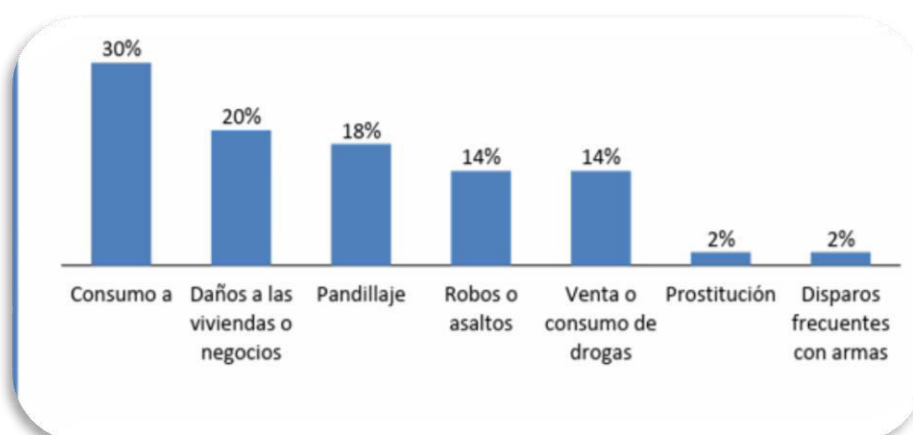


Figura 16. Encuesta sobre calidad de vida

En este punto deseo indicar que el consumo de alcohol en las calles es algo normalizado en este entorno, al punto que los entrevistados se sorprendían al hallarlo listado como un incidente.

Todos los fines de semana e incluso en días laborales y a cualquier hora no es extraño encontrar toldos armados en plena calle, donde jóvenes y adultos beben diversos licores de alta graduación dando los mas grotescos espectáculos a niños y escolares, quienes al ver estas públicas demostraciones interiorizan que el consumo excesivo de alcohol es lo normal y hasta esperable, iniciándose en su consumo entre los 13 ó 14 años, según lo informado por nuestro público objetivo.

Asimismo quisiera señalar como estas insanas costumbres afectan la vida laboral de nuestros colaboradores. Son numerosas las ocasiones en que la embriaguez de los trabajadores o de algún familiar fue impedimento para asistir al centro laboral.

Con todas estas incidencias reportadas en el ámbito de inseguridad ciudadana el 80% nuestro público objetivo ha visto por conveniente modificar sus hábitos para protegerse.

Figura 17

Hábitos ante Inseguridad

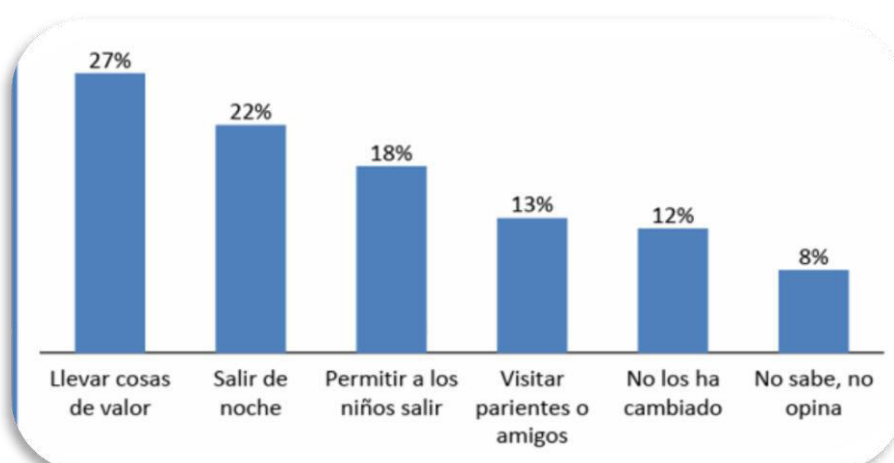


Figura 17. Encuesta sobre calidad de vida

En este mismo sentido se buscó conocer cuál es la percepción del público objetivo acerca de la respuesta institucional, encontrando que el 73% de los entrevistados considera poco o nada efectivo el accionar policial.

Aunque a Lima Norte se ha destacado el 27% de la fuerza policial asentada en la capital, este número resulta totalmente insuficiente, ya que al tener casi dos millones y medio de habitantes, nos resulta que cada policía debe cubrir a 299 personas en promedio.

3.3.5. Cuidado del medio ambiente y limpieza pública.

Tanto en la investigación realizada como en la constante observación de los hábitos de los trabajadores al frente de la gestión de Recursos Humanos (RRHH) se encontró numerosos casos que denotaban poco cuidado del medio ambiente y hábitos de limpieza de los espacios públicos.

Cabe señalar que esta conducta es transversal a todos los estratos observados. Es verdaderamente abrumador ver como el uso de envases descartables de polietileno se ha tornado en un acto cotidiano. El uso de este material se está prohibiendo en las grandes ciudades del mundo ya que no es reciclable ni reusable además resulta más tóxico y agresivo para el medio

ambiente que el plástico ordinario. Pero no hay reunión en la que no aparezcan vasos o platos del característico color blanco de este material. Inclusive al querer comprar descartables de plástico que tienen mayor opción a ser reciclados, los vendedores siempre ofrecen los de polietileno, siendo estos los preferidos por los clientes a pesar de que inclusive son más caros. Igualmente en los distintos restaurantes la comida para llevar se expende solo en estos descartables.

Asimismo es muy común que se prefiera comprar productos como gaseosas, galletas, yogurt y otros en envases personales en lugar de tamaños grandes que generan menos basura por sus envases; como también pedir bolsas plásticas por cada compra, así sea un producto que fácilmente cabe en el bolsillo o cartera o que será consumido al paso y después botar esta bolsa prácticamente nueva sin reutilizarla

Incluso en las mismas oficinas es casi general el imprimir indiscriminadamente con el correspondiente uso de tinta y papel (que no se recicla) además del desgaste de los equipos y la energía eléctrica y dejar los plumones, marcadores o rotuladores destapados, permitiendo que se sequen y teniendo que reemplazarlos ya que no se han comprado recargables. Cuando se preguntó a los compañeros porque de estas conductas la mayoría respondió que reproducía lo aprendido en las demás empresas en que han laborado anteriormente o que lo hacían de forma automática, sin darse cuenta o por costumbre.

Se debe indicar que era administración el área que mas usaba los descartables de polietileno por la frecuencia que se solicitaba por delivery. Igualmente se observó un uso indiscriminado de vasos de este material alimentos para las bebidas calientes siendo esta una costumbre fuertemente arraigada. También se ha observado que el personal es poco proclive a reciclar o discriminar los desechos para su reciclaje. Incluso teniendo tachos de colores separados para desechos orgánicos,

plásticos, vidrios y papeles y habiendo realizado el área de control de calidad las capacitaciones al respecto; se encontraba la basura mezclada.

En los grupos de conversación efectuados durante la investigación se buscó determinar qué puntos se consideran más graves en lo tocante a medio ambiente; obteniéndose la siguiente escala.

Figura 18

Cuidado del Medio Ambiente

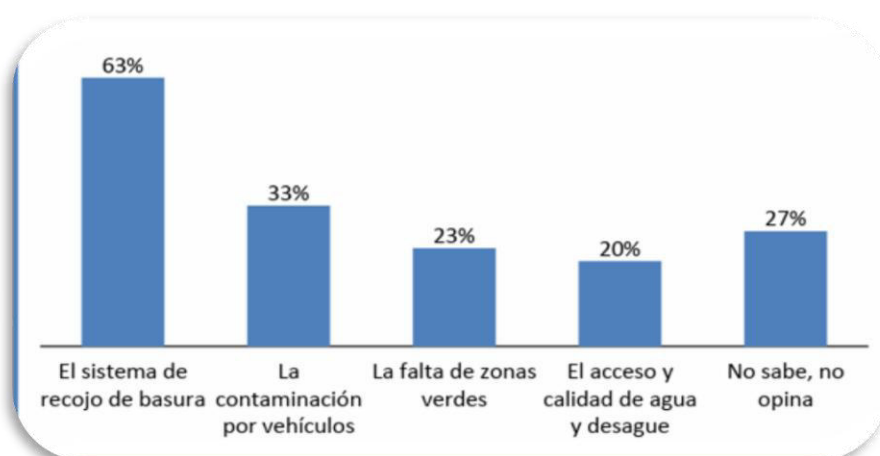


Figura 18. Encuesta sobre calidad de vida

Es realmente preocupante encontrar que el 27% no sabe/ no opina; es decir personas que no tienen una preocupación mayor por este problema que les aqueja a diario y de ellos mismos son generadores y reproductores.

En la tabla hallamos que el público objetivo considera en primer lugar como agravante del tema de medio ambiente al sistema de recojo de basura. Al conversar sobre esto hemos sabido que los camiones recolectores o no tienen rutas, días u horarios establecidos o solo pasan por las avenidas principales.

Además comentaron que los recicladores y los perros vagabundos dispersan las bolsas de basura, y los empleados de la municipalidad no recogen los desperdicios sueltos, por lo que estos pasan a acumularse.

Tema aparte son los cúmulos de desmonte, la falta de tachos, los deshechos de los mercados de abastos que se pudren en la intemperie, el servicio de limpieza pública que no llega a todas las áreas y los dueños de mascotas que no recogen las heces de sus perros.

Las partículas de todos estos desperdicios se suman al ya contaminado aire haciendo su parte para la proliferación de enfermedades.

Al preguntar sobre las posiciones tomadas con respecto a la limpieza en general del distrito y la responsabilidad sobre este tema, se obtiene la siguiente data

Figura 19

Limpieza Ciudadana

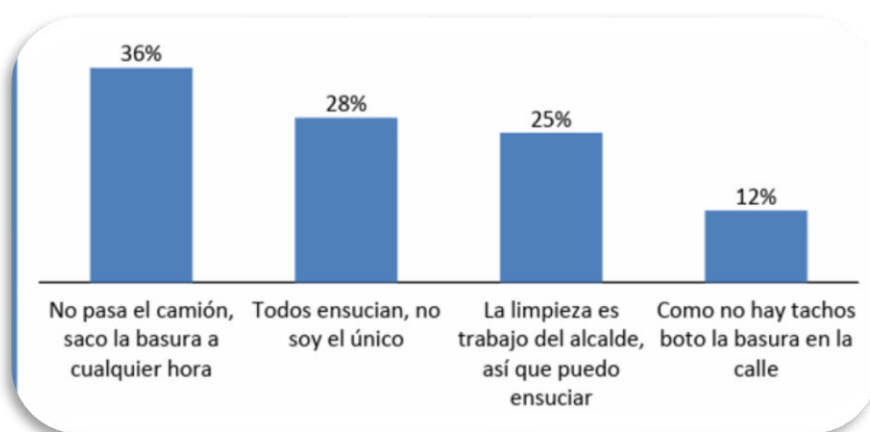


Figura 19. Encuesta sobre calidad de vida

Se denota que el 36% -a falta del camión recolector-saca sus desechos según su conveniencia, que el 28% no piensa en la limpieza pública como una tarea comunitaria, el 12% declara que tira la basura en la calle al no hallar los depósitos adecuados y que un cuarto de los trabajadores entrevistado piensa que solo la municipalidad es la encargada de la limpieza pública y esto le da derecho a ensuciar las calles.

Figura 20
Hábitos en el hogar

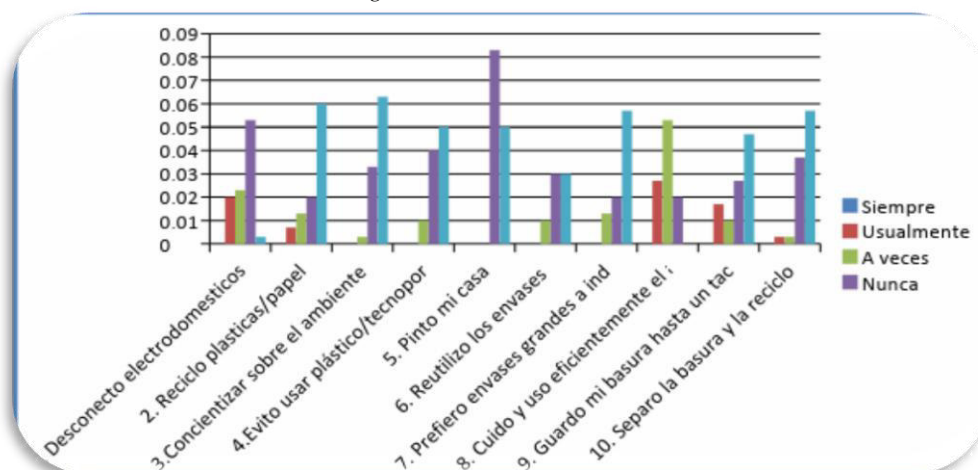


Figura 20. Encuesta sobre calidad de vida

Buscando conocer si estas costumbres se limitaban a la conducta fuera de su hogar, o si se reproducía en los hábitos domésticos, por lo que se propuso una interrogante al respecto, obteniendo la tabla de líneas arriba

Las respuestas recogidas en esta encuesta no hace más de confirmar lo enumerado en base a los cuadros anteriores, que esta cultura de descuido del medio ambiente y limpieza no es solo generada por la inacción institucional, en este caso de la municipalidad si no que los vecinos no se ven como parte del problema manteniendo las rutinas negativas ya antes descritas.

CAPÍTULO IV

Acciones tomadas por el área de Recursos Humanos

Durante la gestión de Recursos Humanos en el periodo mencionado, se llevaron a cabo diversas acciones buscando un mayor orden y eficiencia de la labor encomendada, así como otras directamente vinculadas al bienestar de los trabajadores de la empresa, siempre buscando poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la formación profesional.

Es preciso acotar que se manejó una política direccionada a las actividades y tareas de Recursos Humanos y bienestar del trabajador tomando en cuenta la temporalidad del personal, emprendiendo acciones a un nivel micro y buscando anticipar las ocurrencias de las demás áreas a las que se les ha brindado soporte, sobre todo buscando ser un puntal en el área operativa. Igualmente estas acciones debían buscar intervenir estas realidades complejas de maneras innovadoras desde un punto de vista integral

Entre estas acciones se pueden mencionar:

4.1. Creación y establecimiento de los procedimientos y formatos del área

Al ingresar a la empresa en julio del 2012 no existía el área de Recursos Humanos.

Diversas tareas del área eran cubiertas por otros colaboradores de la empresa, así el encargado del turno de portería registraba la asistencia y el área de producción la consolidaba, con esto Contabilidad calculaba las remuneraciones. Igualmente era el área contable quien emitía las boletas de pago, pero esto no se hacía de una manera regular si no por el contrario sólo a solicitud del interesado.

De la misma manera cada responsable de área efectuaba sus procesos de selección según el perfil o necesidades que veía por conveniente, siendo la asistente comercial la encargada de las convocatorias por internet. Ante la eventualidad de un caso social, el jefe directo del trabajador afectado solicitaba directamente el apoyo a la gerencia general, quien decidía la acción a seguir.

Así pues, al iniciar la gestión de RRHH se traza la línea de base de lo hallado, se absorben las funciones dispersas y se enuncian ante gerencia las funciones básicas necesarias para el cumplimiento del área

En principio, por encontrarnos ad portas de la campaña de producción (julio 2012) solo se emitieron los formatos esenciales para el trabajo de los siguientes meses, buscando enlazarlos con los procesos ya existentes en las áreas ya establecidas que trabajaban de manera permanente en la empresa con jefes que tenían en promedio 10 años de antigüedad; pero se encontró que estas tampoco contaban con procesos, procedimientos ni formatos.

Las metodologías de trabajo pertenecían al knowhow de los respectivos profesionales al frente de sus áreas quienes se mostraron muy reacios a compartir sus conocimientos, incluso con sus subordinados; aduciendo el gran esfuerzo con que fueron obtenidos. Y menos probable era que se identificaran con la idea de ponerlos en blanco y negro.

Los primeros procedimientos establecidos por RRHH fueron “Procedimiento de vinculación y desvinculación de personal” y “Cálculo y pago de Haberes”. Ya en el desarrollo de la campaña del año 2012 se redactó “Permisos al personal”

En el verano 2013 se redactó la primera versión del RIT (Reglamento Interno de Trabajo), mismo que se puso en práctica en la campaña de ese mismo año.

Posteriormente este reglamento se ha visto modificado, para adaptarse a la realidad de la empresa, a las necesidades de la campaña de producción y a las demás áreas que comenzaban a crear sus procesos.

De igual manera, en el año 2013 se empezó la redacción del Manual de Organización y Funciones (MOF) a fin de describir, delimitar y especificar las funciones y responsabilidades de cada puesto y de la misma manera identificar el orden jerárquico de los puestos existentes. Esto ya que en la experiencia del primer año se identificaron numerosos casos en los que por la poca claridad y definición de rangos jerárquicos y funciones se duplicaba o incumplían las labores sin definir responsabilidades. Para la redacción de este documento se realizó un trabajo interdisciplinario con los demás departamentos, a fin de poder mapear consistentemente sus actividades y tareas, asimismo poder identificar las acciones que se dupliquen o superpongan y determinar los límites y responsabilidades de los distintos empleados.

Los procedimientos del área de Recursos Humanos trabajaron enlazados con diversos componentes de la empresa entre los cuales se encontraron detractores o quienes que no querían moverse de su zona de confort; pero paulatinamente los procedimientos y sus instrumentos han ido demostrando su funcionalidad y la conveniencia de su uso.

Cabe indicar que para esta incipiente aceptación se tuvo que trabajar arduamente el concepto de permeabilidad de los procesos, explicando que estos son tan modificables como lo es la realidad para la cual trabajan.

En el mes de Julio 2016 (inicio de la campaña) se revisó el maestro por última vez, quedando actualmente los procesos y procedimientos de la manera que a continuación se detalla.

Figura 21

Maestro de procesos RRHH

MAESTRO DE PROCESOS RRHH		
P01-RRHH-RECLUTAMIENTO	PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO L01-P01-RH-PERFILES F01-P01-RH-REQUERIMIENTO	LISTADO DE PERFILES REQUERIMIENTO DE PERSONAL
P02-RRHH-CONTRATACION E INDUCCION	PROCEDIMIENTO DE CONTRATACION E INDUCCION F01-P01-RH-CONTRATO MODAL F02-P02-RH-CONTRATO INDETERMINADO F03-P02-RH-INDUCCION	CONTATO DE TRABAJO MODAL CONTRATO DE TRABAJO INDETERMINADO BIENVENIDA A SANTA CLARA
P03-RRHH-DESVINCULACION	PROCEDIMIENTO DE DESVINCULACION F01-P03-RH-CARTAS F02-P03-RH-LBS F03-P03-RH-CESE F04-P03-RH-CERTIFICADO	CARTAS DE PREAVISO Y DESPIDO LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES CARTA DE CESE CERTIFICADO DE TRABAJO
P04-RRHH-SANCIONES	PROCEDIMIENTO DE SANCIONES F01-P04-RH MEMO	MEMORANDO
P05-RRHH-HABERES	PROCEDIMIENTO PAGO DE HABERES F01-P05-RH-ASISTENCIA F02-P05-RH PAPELETA F03-P05-RH PLANILLA	CONTROL DE ASISTENCIA PAPELETA DE PERMISO PLANILLA DE PAGOS
P06-RRHH-SOBRETIEMPO	PROCEDIMIENTO TRABAJO EN SOBRETIEMPO F01-P06-RH-SOBRETIEMPO	FORMATO AUTORIZACION SOBRETIEMPO
P07-RRHH-VENTA INTERNA	PROCEDIMIENTO VENTA INTERNA F01-P07-RH-AUTORIZACION F02-P07-RH REGISTRO	AUTORIZACION DE PAGO/DCTO REGISTRO DE VENTA INTERNA
P08-RRHH-PERMISOS	PROCEDIMIENTO DE PERMISOS F01-P08-RH-PAPELETA	PAPELETA DE PERMISO
P09-RRHH-HOSTIGAMIENTO	PROCEDIMIENTO EN CASO DE HOSTIGAMIENTO	
P10-RRHH-MENORES	PROCEDIMIENTO DE REMEDIACION EN CASO DE MENORES TRABAJANDO F01-P10-RH-ADENDA	ADENDA DE CONTRATO MODAL
P11-RRHH-LOCACION DE SERVICIOS	PROCEDIMIENTO DE CONTRATACION DE LOCACION DE SERVICIOS F01-P11-RH-CONTRATO LOCACION	CONTRATO LOCACION DE SERVICIOS

Figura 21. Gestión de RRHH

4.2. Programas de Inducción, capacitación y vacunación.

Se encontró que los operarios nuevos tenían que preguntar a su jefe directo o al personal antiguo sobre los usos y costumbres de la empresa. Esto causaba desinformación, malos entendidos, reprocesos, rotación y hasta deserciones.

Se discriminaron las variables de este escenario, comprendiendo que al no existir un área de Recursos Humanos tampoco se procedía con una correcta inducción del personal ingresante y al ser una de las misiones de nuestra profesión la generación y reproducción de conocimientos, se incluyeron sesiones de inducción en las actividades preparatorias para la campaña en las que se explicaba de modo sucinto temas generales como horarios, uso del uniforme, prohibiciones y documentación entre otros.

Para fines didácticos se creó un material a ser usado en esta sesión con información general y sucinta necesaria para que el ingresante conozca la empresa.

Estas sesiones se implementaron a partir de la segunda campaña de la gestión bajo nuestro cargo (2013). Desde la campaña del 2014 el área de control de calidad solicitó participar de estas inducciones con indicaciones sobre BPM (Buenas Prácticas de Manufactura)

De la misma manera se encontró que las demás capacitaciones que se daban al personal operativo se programaban de acuerdo a la necesidad del momento por lo que en coordinación con las áreas involucradas y en concordancia con la normatividad vigente, se comenzó a establecer el cronograma respectivo a cada año durante la preparación de la campaña

Este se iba modificando de acuerdo a las necesidades de capacitación que se identificaban, así en el año 2015 el área de logística nos solicita ingresar su capacitación de Buenas Prácticas de Almacenamiento (BPA).

Los temas tratados en la inducción son los siguientes:

Figura 22

Folleto de bienvenida

<u>BIENVENIDOS A SANTA CLARA</u>	
TEMA 1.- PRINCIPALES AREAS/DEPARTAMENTOS Y SUS RESPONSABLES	
	PRODUCCION-JEFA: VANESA CAYHUAYA
	EMBOLSADO-RESP: BEATRIZ LEVANO
	DESPACHO-RESP: LUIS RODRIGUEZ
	ALMACENES-JEFE: DAVID RIVERA
	CALIDAD-JEFA: CRISTINA CARRILLO
	CAJA-RESP: EDITH ESPINOZA
TEMA 2.- FECHAS DE CORTES Y PAGOS	
	CORTE DE TAREO: 15 Y 30 DE CADA MES
	PAGOS Y DEPOSITOS: 5 Y 20 DE CADA MES
	HONORARIOS EN CAJA - HABERES POR DEPOSITO BBVA
TEMA 3.- UNIFORME DE TRABAJO	
	EL COLOR DEPENDE DEL ÁREA DE TRABAJO
	ES OBLIGATORIO EL USO DEL EPP
	TODO SE DEVUELVE EN RRHH
TEMA 4.- DOCUMENTOS A PRESENTAR	
	CURRICULO SIMPLE
	COPIA DNI-COPIA RECIBO DE SERVICIOS
	CARNÉ DE SANIDAD
	DECLARACIÓN JURADA DE DOMICILIO
TEMA 5.- HORARIO ATENCION RRHH	
	LUNES A SABADO DE 8:00 A 22:00
	JEFA: SOPHA SILVA
	ASISTENTES: DEYSI TORRES-MARCELA FERNANDEZ
TEMA 6.- PROHIBICIONES	
	CELULARES, CAMARAS, RADIOS, AUDÍFONOS
	COMER, MASTICAR CHICLE, BEBER LICOR, FUMAR
	CABELLO LARGO O SUELTO, BARBA Y/O BIGOTE
	MAQUILLAJE, JOYAS, PERFUME, UÑAS LARGAS Y/O ESMALTE

Figura 22. Gestión de RRHH

En el año 2016 se brindaron las siguientes capacitaciones:

Figura 23
Capacitaciones al personal

CAPACITACIONES POR MES		
1.- JULIO	1.1.- TEMA:	INDUCCION RRHH (POSTULANTES)
	1.1.1.- RESPONSABLE:	JRH / ARH
	1.2.- TEMA:	PLLA, BBSS Y LBS (INGRESANTES)
	1.2.1.- RESPONSABLE:	JRH
	1.3.- TEMA:	USO DE MAQUINAS CODIFICADORAS (PERSONAL DE MAQUINA CODIFICADORA)
	1.3.1.- RESPONSABLE:	JPRO
	1.4.- TEMA:	BUENAS PRACTICAS DE MANUFACTURA (PERSONAL DE EMBOLSADO Y PRODUCCION)
	1.4.1.- RESPONSABLE:	JCAL/ACAL
	1.5.- TEMA:	RUTAS DE EVACUACION Y ZONAS DE SEGURIDAD (PERSONAL DE PLANTA Y ADMINISTRACION)
	1.5.1.- RESPONSABLE:	ARH
	1.6.- TEMA:	BUENAS PRACTICAS DE ALMACENAMIENTO (PERSONAL DE ALMACENES)
	1.6.1.- RESPONSABLE:	JLOG
2.- AGOSTO	2.1.- TEMA:	USO DE MAQUINAS PRODUCTIVAS (PERSONAL DE PRODUCCION)
	2.1.1.- RESPONSABLE:	RMANTTO
	2.2.- TEMA:	PUNTO CRITICO DE CONTROL (PERSONAL DE EMBOLSADO)
	2.2.1.- RESPONSABLE:	JCAL/ACAL
	2.3.- TEMA:	CALIDAD SANITARIA E INUCUIDAD DE LOS ALIMENTOS (PERSONAL DE PLANTA)
	2.3.1.- RESPONSABLE:	JCAL/ACAL
	2.4.- TEMA:	APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE HIGIENE Y SANEAMIENTO (PERSONAL DE PLANTA)
	2.4.1.- RESPONSABLE:	JCAL/ACAL
	2.5.- TEMA:	ENFERMEDADES TRANSMITIDAS POR ALIMENTOS (PERSONAL DE PLANTA)
	2.5.1.- RESPONSABLE:	JCAL/ACAL
	2.6.- TEMA:	USO DE EXTINTORES (PERSONAL DE PLANTA Y ADMINISTRACION)
	2.6.1.- RESPONSABLE:	ARH
	2.7.- TEMA:	PRIMEROS AUXILIOS (PERSONAL DE PLANTA Y ADMINISTRACION)
	2.7.1.- RESPONSABLE:	ARH
	2.8.- TEMA:	USO DE EPP (PERSONAL DE PLANTA)
	2.8.1.- RESPONSABLE:	ARH
3.- SETIEMBRE	3.1.- TEMA:	BUENAS PRACTICAS DE MANUFACTURA (PERSONAL DE PRODUCCION Y EMBOLSADO)
	3.1.1.- RESPONSABLE:	JCAL/ACAL
	3.2.- TEMA:	ERGONOMIA (PERSONAL DE PLANTA Y ADMINISTRACION)
4.- OCTUBRE	3.2.1.- RESPONSABLE:	ARH
	4.1.- TEMA:	INDUCCION RRHH (POSTULANTES)
	4.1.1.- RESPONSABLE:	JRH / ARH
	4.2.- TEMA:	PLLA, BBSS Y LBS (INGRESANTES)
	4.2.1.- RESPONSABLE:	JRH
	4.3.- TEMA:	USO DE MAQUINAS CODIFICADORAS (PERSONAL DE MAQUINA CODIFICADORA)
	4.3.1.- RESPONSABLE:	JPRO
	4.4.- TEMA:	RUTAS DE EVACUACION Y ZONAS DE SEGURIDAD (PERSONAL DE PLANTA Y ADMINISTRACION)
	4.4.1.- RESPONSABLE:	ARH
	4.5.- TEMA:	BUENAS PRACTICAS DE ALMACENAMIENTO (PERSONAL DE ALMACENES)
	4.5.1.- RESPONSABLE:	JLOG
5.- NOVIEMBRE	5.1.- TEMA:	PUNTO CRITICO DE CONTROL (PERSONAL DE EMBOLSADO)
	5.1.1.- RESPONSABLE:	JCAL/ACAL
	5.2.- TEMA:	CALIDAD SANITARIA E INUCUIDAD DE LOS ALIMENTOS (PERSONAL DE PLANTA)
	5.2.1.- RESPONSABLE:	JCAL/ACAL
	5.3.- TEMA:	APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE HIGIENE Y SANEAMIENTO (PERSONAL DE PLANTA)
	5.3.1.- RESPONSABLE:	JCAL/ACAL
	5.4.- TEMA:	BUENAS PRACTICAS DE MANUFACTURA (PERSONAL DE PRODUCCION Y EMBOLSADO)
	5.4.1.- RESPONSABLE:	JCAL/ACAL
	5.5.- TEMA:	USO DE EXTINTORES (PERSONAL DE PLANTA Y ADMINISTRACION)
	5.5.1.- RESPONSABLE:	ARH
LEYENDA JRH:JEFE DE RECURSOS HUMANOS ARH:ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS JPRO:JEFE DE PRODUCCION		
JCAL:JEFE DE CALIDAD ACAL:ASISTENTE DE CALIDAD JLOG:JEFE DE LOGISTICA		

Figura 23. Gestión de RRHH

RRHH presentaba anualmente este cronograma a la Gerencia General, quien lo aprobaba tras la respectiva sustentación. RRHH gestionaba, monitoreaba y evaluaba las capacitaciones mencionadas

Buscando contribuir a la mejora de la calidad de vida de nuestros trabajadores, a partir del año 2013 y en coordinación con la posta médica “Los Ángeles” (perteneciente al MINSA) de Shangri La, se comenzó a vacunar a nuestro personal (Tétanos, Difteria, Influenza, Fiebre amarilla y Hepatitis B) y brindar consejería sobre las enfermedades mas comunes.

En este sentido se coordinaban con los jefes de las áreas de operaciones y administración las fechas y horarios para a su vez conjugarlos con las licenciadas de la posta médica y cubrir la mayor cantidad de personal posible. Igualmente se tomaba la previsión de contar con personal retén en operaciones, por si alguna persona vacunada presentaba efectos secundarios adversos y tenía que tomar un descanso.

4.3. Implementación y ambientación del comedor

Durante el verano del año 2012 la planta de la empresa Productos Vanss SAC fue modernizada y ampliada, creando nuevos ambientes para operaciones y oficinas, pero sin reservar un ambiente específico para el comedor de los trabajadores.

Esto debido a que la gerencia de producción determinó que los colaboradores debían de comer en los restaurantes de los alrededores; ya que el ambiente que anteriormente se les había facilitado a los operarios para tomar sus alimentos quedaba sucio y desordenado además que las bolsas con los restos de la comida no eran retirados diariamente siendo esto una puerta abierta para insectos y roedores. Además el gerente de producción añadió que los trabajadores hacían mucho bullicio y alboroto en este ambiente.

RRHH recogió el malestar de los trabajadores por lo que convocó a una reunión con la gerencia general, el gerente de producción y la jefa de control de calidad. En esta reunión se explicó que la Norma Básica de Ergonomía requiere contar con un ambiente adecuado destinado a ser usado como comedor y que en caso de incumplimiento la empresa sería sancionada.

Esto sin tomar en cuenta que resulta oneroso para un operario comer diariamente en la calle y como se congestionarían los vestidores para cambiarse el uniforme por ropa de calle, operación inevitable por el riesgo a una contaminación cruzada.

Por lo que se solicitó a gerencia que se adecúe un ambiente para este fin, dotándolo de mesas, sillas, una refrigeradora y dos microondas.

En la misma reunión se solicitó a la jefa de Control de calidad que incluya en las tareas de sus operarias de saneamiento la limpieza de esta área y que mantenga en el ambiente un dispensador de alcohol y paños para desinfección. De esta manera evitamos la aparición y/o proliferación de insectos.

De la misma forma RRHH se comprometió a redactar las normas de conducta a seguir en el comedor y a conversar con los trabajadores a fin de que estas se cumplan y de oficiar con los jefes de áreas los horarios más adecuados para cada grupo, a fin de no congestionar el comedor.

Finalmente se ambientó este espacio con carteles alusivos a temas nutricionales.

La labor al frente de RRHH se caracterizó por un trabajo articulado con las demás áreas que permita conocer y satisfacer las necesidades del cliente interno y del empleador, buscando el entendimiento con los compañeros y el compromiso de todos para facilitar la convivencia en planta y oficinas

Permanentemente se hizo énfasis en la mejora de la calidad de vida de los colaboradores y en el equilibrio entre trabajo, persona y familia.

Conclusiones y recomendaciones

De acuerdo a lo observado, investigado y analizado, encontramos que la movilidad laboral si afectan las condiciones sociofamiliares y económicas del personal estacionario.

En lo tocante a la vida familiar cada vez que cambian de empleador deben hacer nuevos arreglos para el cumplimiento de las labores domésticas y el cuidado de los hijos o de las otras personas que tengan a su cargo, lo que conlleva al trastruqueo en la rutina del entorno de este trabajador

A fin de paliar estas situaciones se debe establecer o fortalecer las redes familiares, amicales o comunales que proporcionen opciones para la realización de las tareas domésticas, seguimiento a las actividades de los hijos cuando los padres estén en horario laboral y el cuidado de los menores. Instituciones tales como los comedores populares, wawawasi, guarderías, programas escolares de reforzamiento y/o acompañamiento en tareas y los grupos deportivos y/o culturales juveniles prestan un invaluable servicio que deben ser plenamente aprovechados.

El apoyo que las redes inmediatas tales como la familia o amigos puedan brindar a los trabajadores incide directamente en la percepción de estabilidad. Este soporte se manifiesta de manera tanto objetiva como subjetiva. El modo objetivo se traduce en apoyo material (casa, servicios y alimentación) y el sostén subjetivo en el compartir sus vivencias, esperanzas y desesperanzas con su entorno. Pero este soporte puede crear una visión equivocada de la realidad ya que el apoyo prestado en los estadios reales e imaginario puede manipular las condiciones tangibles de la situación laboral. Esta dicotomía se aprecia en los relatos ambiguos y contradictorios sobre los períodos de desocupación laboral de los trabajadores, el modo como se sustentan y las distintas estrategias que construyen para afrontar estos espacios

En las observaciones realizadas y por lo investigado para esta tesis se puede decir que la inestabilidad de los ingresos incide en que la mayoría de los trabajadores entrevistados no acostumbra el ahorro previsional y por el contrario mantienen una cultura de inmediatez económico gastando todo o casi todo su sueldo al poco de haberlo recibido.

Estas prácticas a corto plazo se manifiesta también en diversos niveles de su vida como lo personal, educacional, familiar, etc.

Pocos casos se encuentran en los que la familia se proyecte en inversiones a largo plazo tales como negocios propios, fondos de retiro o el adquirir una vivienda independiente.

Se incide en actitudes tales como la costumbre de afiliarse a numerosos bancos, cajas de ahorros, financieras o afines adquiriendo diversas tarjetas de crédito o préstamos dinerarios con los que consumen bienes y servicios creando otra responsabilidad financiera adicional a las ya existentes; este problema se suele complicar cuando estos trabajadores adquieren nuevos préstamos para pagar los originales, con lo cual se genera un efecto de bola de nieve. Otra costumbre negativa ampliamente observada es la de mantener una apariencia y actitudes pudientes buscando que sus pares los identifiquen como de mayor nivel social; talante negativa por no tener un sustento real si no que es conseguida a base de créditos y compras impulsivas.

Ante esta situación se debe promover cultura de ahorro, el adecuado manejo de las finanzas y un comportamiento económico responsable. Para esto se debe distinguir los gastos necesarios de los suntuosos procediendo a plantear un presupuesto personal o familiar, paulatinamente los trabajadores y sus familias podrán apreciar que esta planificación conlleva los sentimientos de seguridad, satisfacción y equilibrio.

Estas conductas positivas pueden ser inculcadas desde la infancia con acciones sencillas tales como enseñar a los niños a administrar sus propinas o llevarlos al mercado cuando se

realizan las compras y así los mismos menores aprecien los precios de los bienes y servicios proporcionándoles las herramientas para interiorizar que ahorrar no solo es guardar dinero, implica también gastar menos.

Por movilidad laboral descrita y dadas las numerosas experiencias laborales mantenidas, estos trabajadores han adoptado como estrategia una personalidad pragmática e individualista que puede adaptarse rápidamente a su entorno, comportamiento del que pueden servirse los empleadores ya que estos colaboradores podrán ocuparse como reten o volante. Debe considerarse que en el contexto actual las empresas constantemente están realizando cambios tanto en sus áreas operativas como administrativas por lo que se necesita personal que sea flexible y pueda adaptarse rápidamente a las situaciones cambiantes manteniendo su trabajo dentro de los estándares de calidad.

Esta alta rotación produce una problemática de varias aristas de índole laboral, una de ellas es la escasa cultura organizacional que estos trabajadores demuestran por no haber interiorizado el concepto institucional; no se identifican con la empresa ni sus objetivos, por lo que difícilmente le guardan lealtad al empleador ni conoce de estructuras, jerarquías, procesos o requisitos; por lo que su adaptación a una empresa formal se dificulta.

Las empresas también se afectan cuando no se completa la curva de aprendizaje de las labores requeridas siendo este uno de los motivos de merma por falla humana, aunque debe reconocerse que el empleador reserva su knowhow para el personal más estable ya que se considera un gasto sin retorno el capacitar intensamente o brindar técnicas y conocimientos avanzados a un personal que lo acompañará por solo unos meses, adpero esto nos deriva en otra situación adversa donde encontramos que mientras el personal de carácter estable se acerca a la edad de retiro no se cuenta con los cuadros debidamente formados que puedan tomar la posta

llegado el momento. Un perjuicio que acompaña a la situación descrita es la imposibilidad de realizar una línea de carrera y por ende la eventual movilización social.

Para reducir los porcentajes de merma por error humanos se puede dar preferencia en la contratación para la temporada a los trabajadores ya experimentados y buscar fuentes de reclutamiento que provean de personal con conocimiento o experiencia en el rubro contratante tales como escuelas ocupacionales o programas gubernamentales. Asimismo se deben revisar los procesos en los que intervenga la mano de obra de estos trabajadores temporales estableciendo o ajustando los puntos críticos de control.

De lo anterior podemos inferir que una relación laboral con un ratio temporal mayor crea en el empleador la necesidad de capacitar, formar y potenciar a su personal pudiendo lograr en este un sentimiento de reciprocidad y fidelización sumando en la construcción hacia delante de lo que esperamos como ciudadano y trabajador. Asimismo se aumentaría la productividad y por ende en la rentabilidad de la empresa. Nos dice Peter Senge en La quinta disciplina (1994) “Algunos temen que el dominio del personal amenace el orden establecido de una compañía bien organizada, es un temor válido. Otorgar poder a la gente dentro de una organización no alineada puede ser contraproducente. Si la gente no comparte una visión común ni ‘modelos mentales’ comunes acerca de la realidad de los negocios, el poder que recibirá solo aumentará el estrés organizacional y las dificultades para mantener la coherencia y el rumbo” (p 188)

Le corresponde al gobierno dictar una política de empleo a largo plazo que contemple las diversas facetas que componen la relación de trabajo (laboral, capacitación, derechos y deberes del trabajador/ empleador, tributaria, etc.) fomentando a los empleadores a formalizarse o mantener la formalidad promoviendo los beneficios que esta situación ofrece tales como las palancas económicas, el acceso a mercados internacionales y el no caer en multas de los diversos entes rectores y fiscalizadores.

Igualmente los organismos competentes debe reforzar su presencia y procurar el acceso igualitario a los servicios públicos. En la investigación se encontró el pobre o nulo acceso de nuestros colaboradores a los programas de recreación/cultura y a lugares apropiados para interacción y encuentro social, estos factores unidos al alto consumo de televisión basura y la falta de acompañamiento parental crean una situación por demás preocupante en cuanto al desarrollo de las nuevas generaciones y el crecimiento personal de las actuales. Consideramos que las autoridades y familias deben ser generadoras y reproductoras de modelos y valores que construyan una cultura saludable, participativa, inclusiva y armoniosa

El rol de Bienestar dentro de Recursos Humanos aporta un enfoque integral para marcar los ejes de acción al comprender la complejidad de la persona mas allá de su rol como mero trabajador.

La empresa comprendió la importancia del aporte de Bienestar dentro de las operaciones reconociendo que su capacidad de liderazgo y resolución ante escenarios adversos lo configura como un agente de cambio además que su capacidad de reacción y planificación demuestra que tanto RRHH como bienestar no son profesionales de desastre pero pueden hacer control de daños.

Es recomendable que la empresa cuente permanentemente con una Trabajadora Social, quien en su formación recibe los conocimientos, destrezas, actitudes y valores que nos lleven a alcanzar uno de los objetivos finales de RRHH y del Trabajo Social esto buscar el bienestar de la persona

Se considera que entre las principales prestaciones logradas con las acciones desarrolladas por esta gestión se cuenta la reducción de los costos relacionados a problemas de salud tanto en el ámbito preventivo como recuperativo y la contracción de los niveles de ausentismo y rotación del personal además se distingue que estos puntos llevaron a una alza en la productividad de la

empresa. Con esto queda demostrado que no es irrisoria la idea de un programa de bienestar alineado con las necesidades de la empresa.

En este punto se quiere reflexionar sobre lo pendiente, lo que no se alcanzó a hacer, sea por la premura del tiempo, falta de recursos o por que no se consideró pertinente en ese momento.

Se distingue que es necesario contar con un mecanismo de auditoría que pueda identificar los aportes del área y con esto como mejorar o cimentar la imagen de los integrantes del equipo alentándolos a asumir mayores responsabilidades y compromiso; asimismo se considera que la metodología manejada por otros profesionales pueden mejorar los procesos ya establecidos.

Asimismo que debería identificarse y unificarse todos los beneficios o prestaciones que otorgue la empresa con el fin de que su otorgamiento sea justificado y adecuado. Esto por que pese a todo lo avanzado se volvían a encontrar casos en que los jefes o responsables directos otorgaban beneficios a su personal subalterno sin una justificación adecuada con las consecuentes anomalías en el clima laboral.

Dicho todo esto se considera que esta investigación junto a la narración de lo hallado y actuado en la gestión considerada puede servir como precedente en el ejercicio de nuestra profesión; reconociendo que la contribución del Trabajo Social puede marcar la diferencia en la empresa privada. En este orden de cosas se encuentra que los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en el área social otorgan una mirada diferente a la de otras profesiones que se desempeñan en RRHH (contadores, ingenieros, administradores, etc). No se interprete que el Trabajo Social sea mejor o peor que los antes aludidos, por el contrario consideramos que todos los profesionales nos retroalimentamos en el ejercicio interdisciplinario.

Bibliografía

Alfa Noticias. [Alfa Noticias]. (2017, Enero 30) Informalidad de empleo en Lima Norte [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=CCA6zDA03qU>

BBVA Research (2017, Enero 12) ¿Cuánto empleo informal hay en el Perú? *EL COMERCIO*. Recuperado de <http://elcomercio.pe/economia/peru/bbva-research-informal-hay-peru-estudio-232073>

Bravo B. R. (2000) *Condiciones de vida y Desigualdad Social, Una propuesta para la selección de indicadores*. BsAs, Argentina: CEPAL

Cardoso, F.H. (1998) *Desarrollo y dependencia en América Latina. Selección*. Santiago, Chile: CEPAL

Calderón, M (2014) *Paradojas de la medición multidimensional de la pobreza en el distrito federal; una comparación de dos métodos*, Coyuntura Demográfica. N° 6, 67-73. Recuperado de <http://somedede.org/coyuntura-demografica>

Centeno, R (2016) *Tv basura: El caso de los programas juveniles Combate y Esto Es Guerra* (Tesis de licenciatura) Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4763/1/Centeno_tr.pdf

Cruz, L. (2010) *El concepto de autoridad en el pensamiento de Aristóteles y su relación con el concepto de autoridad en el comportamiento administrativo*. Revista Virtual Scielo Analytics de la Facultad de contaduría y administración de la Universidad nacional autónoma de México. No. 231. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200004

Gallego H. A. (2012) *Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características*. Revista Virtual Universidad Católica del Norte. No. 35. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/364>

De la Garza, E. (2002) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. DF, México: Fondo de cultura económica

Despertar sociológico. [Sociology Universidad de la Salle]. (2014, Abril 6) Las clases sociales [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=SSJKYlQtQ7g&t=213s>

Domingo al día. [América Noticias]. (2013, Febrero 10) Al medio hay sitio: la clase media limeña [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=6TQcKaqA6eA&t=17s>

Ercilio, F. (2013) *Historia de las prácticas discriminatorias en las normas laborales: el caso de la industria de la exportación no tradicional en el Perú, 1978-2010* (Tesis de doctorado) Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/handle/cybertesis/3084>

Góngora, N. e Iriarte, K (2008) *Algo más de la cara desagradable de las organizaciones. (De lo que se escribe en los diarios pero de lo que no se habla en la enseñanza de la administración)* La Plata, Argentina: Universidad Nacional de la Plata

INEI (2001) Perú, estimaciones y proyecciones de población 1950-2050. Urbana-Rural 1970-2025. *Boletín de análisis demográfico* N°35

Ingenieros Ambientales SAC (2016) *Evaluación de agentes ocupacionales-Planta Productos Vanss SAC*. Lima.

Leguía, J. (1973) *Los trabajadores eventuales en el Perú*. Lima, Perú: PUCP

León, C.A. (2007) *Estabilidad Laboral, Macroeconomía y Protección Social*. Cusco, Perú: Producciones Patriasur

Lima, ¿Cómo vamos? (2016) *VII Informe de percepción sobre calidad de vida*. Lima Observatorio Ciudadano

López, F. (1984) *La adquisición del rol y la identidad sexual: función de la familia*. Salamanca Revista Infancia y aprendizaje. N° 26. 65-75. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/668398.pdf>

Naciones Unidas (1961) *Medición y definición internacional del nivel de vida*. New York, EEUU: ONU

Madriz, S y Rodríguez, W. (2010) Caracterización de la calidad de vida laboral y conciliación trabajo familia en destiladoras. Estado Sucre 2010 (Tesis de licenciatura) Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR9995.pdf>

Mancini, M. (2011) *Asir incertidumbres. Experiencias de inseguridad laboral en sociedades latinoamericanas complejas y periféricas* (Tesis de doctorado) Recuperado de http://ces.colmex.mx/pdfs/tesis/tesis_mancini.pdf

Martin, M. (2015) Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería, estudio realizado en el hospital nacional de Chimaltenango, Guatemala. Enero-mayo 2015 (Tesis de licenciatura) Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/09/02/Martin-Maria.pdf>

Nicold Abanto [Nicold Abanto]. (2016, Setiembre 12) UNMSM Realidad Nacional [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=QOybSCgbR8E&t=87s>

Oszlak, O. y O'Donnell G. (1981) *Estado y Políticas estatales en América Latina: hacia una estrategia de investigación*. Bs. As. CEDES

Pacori, José (2017, Octubre 26) Cuadro resumen de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, *Legis.pe*. Recuperado de <https://legis.pe/cuadro-resumen-contratos-trabajo-sujetos-modalidad/>

Parodi, Carlos (2017, Mayo 16) Pobreza en el Perú, *PERÚ 21*. Recuperado de <https://peru21.pe/opinion/carlos-parodi-pobreza-peru-2016-76520>

PUCP. [PUCP-Jueves a las tres]. (2013, Septiembre 21) ¿Cómo es el nuevo peruano? [Archivo de video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=UAZhs30_QtA

PUCP. [PUCP-Jueves a las tres]. (2014, Abril 24) Historia de la desigualdad [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=4cFEsqZiUMA>

PNUD y Ciudad Nuestra (2014) *¿Quiénes son delincuentes en el Perú y por qué? Factores de riesgo social y delito en perspectiva comparada en América Latina*. Lima, Perú. PNUD y Ciudad Nuestra

Real Academia de la lengua Española (2010) Diccionario de la lengua española. Edición del tricentenario. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=4UNmzWP>

Redacción Ciencias BBC (2017, Mayo 31) Cuatro científicos explican cómo la pobreza puede afectar a nuestro cerebro. *BBC MUNDO*. Recuperado de <http://www.bbc.com/mundo/noticias-40073840>

Redacción El Comercio (2017, Junio 26) Tres grandes razones por las que en el Perú es común trabajar en la informalidad. *EL COMERCIO*. Recuperado de <http://elcomercio.pe/economia/peru/tres-grandes-razones-peru-comun-informalidad-437648>

Redacción La República ¿Cómo se distribuye a los policías en Lima? *LA REPÚBLICA*. Recuperado de <http://larepublica.pe/impresasociedad/768157-como-se-distribuye-los-policias-en-lima>

Redacción Perú 21 (2015, 07 de febrero) Perú: El 53% de los adultos mayores de 65 años cuenta con una pensión. *PERÚ 21*. Recuperado de <https://peru21.pe/economia/peru-53-adultos-mayores-65-anos-cuenta-pension-165910>

Redacción Vivir (2014, setiembre 05) La generación NI-NI: jóvenes que ni estudian ni trabajan, *EL ESPECTADOR*. Recuperado de <https://www.elespectador.com/noticias/economia/generacion-ni-ni-jovenes-ni-estudian-ni-trabajan-articulo-514913>

Rtv San Marcos [Rtv San Marcos-UNMSM]. (2017, Julio 11) Tema: Realidad Nacional Actuales Perspectivas [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=7MWg4mRGQqw>

Robbins, S. y Judge T.A. (2015) *Comportamiento Organizacional*. Juárez, México: Pearson

Senge, P. (1994) *La quinta disciplina*. EE.UU: Currency

Sociología Necesaria (2014, Diciembre 26) *Tipos de autoridad según Weber*. Recuperado de <http://sociologianecesaria.blogspot.com/2014/12/tipos-autoridad-weber.html>

Splash Diseño Publicitario. [Splashdp]. (2012, Septiembre 14) Los estilos de vida según Rolando Arellano[Archivo de video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=iT_j5WueKlQ&t=17s

Stuckler, D. y Basu S. (2013) *Por qué la austeridad mata. El coste humano de las políticas de recorte*. Barcelona, España. Penguin Random House Grupo Editorial España.

Suárez, F. (1989) *Problemas Sociales y Problemas de Programas Sociales Masivo*. San José. Costa Rica: ILPES

Tejada, J.A. (2015, Septiembre 28). *Blog de estudios generales UPN*, Lima, Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://blogs.upn.edu.pe/estudios-generales/2015/09/28/causa-y-efecto-de-la-television-basura/>

Vargas, L. (2005) Desarrollo Humano y ciudadanía en el Perú, Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNMSM, N° 27, 33-45. Recuperado de <http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/economia/27/a03.pdf>

Yamada, G. y Jaramillo, M. [Rumbo económico]. (2015, Febrero 04) La informalidad en el Perú ¿Cómo combatirla? [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=ef3Yr3vYZHY>

Base Legal

Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2008, noviembre 30). RM N° 375-2008-TR Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico.

Recuperado de:

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/982841B4C16586CD05257E280058419A/\\$FILE/4_RESOLUCION_MINISTERIAL_375_30_11_2008.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/982841B4C16586CD05257E280058419A/$FILE/4_RESOLUCION_MINISTERIAL_375_30_11_2008.pdf)

Perú. Presidencia de la república (2007, marzo 27). Ley N° 728. Ley de productividad y competitividad laboral. Recuperado de:

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Perú. Congreso de la república (2007, julio 03). Ley N° 28015. Ley de promoción y formalización de la Micro y Pequeña Empresa. Recuperado de:

<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28015.pdf>

ANEXOS

Testimonios

Testimonio 1

En mi familia somos tranquilos, el que salió medio rebelde es mi hermano mayor, tiene su vicio pues. Desde chiquillo entró en drogas llevado por los malos amigos, lo dejaba por tiempos y después recaía. Joven era cuando se comprometió con la Mary, nosotros hablamos con la chica, yo le dije “mira mi hermano es bueno pero tiene su vicio y a veces se nos desaparecen las cosas de la casa”...pero ella terca pensaba que él había cambiado. Al tiempo se dio cuenta que no era así, pero siguió y así tuvo otro hijo, es que siempre le decía que iba a cambiar, le mentía pues.

Ellos siguen juntos en la casa de los padres de ella, su hijo mayor ya es independiente. El menor es tranquilo. La Mary cuida a una abuelita...ella mantiene a su hijo, por que el Jhony sigue con la droga... a veces trabaja en una combi o llena micro en Pro, se tranquiliza un tiempo pero después cae, ya él es así.

Yo no he tenido suerte con los hombres...al papá de mis hijos mayores se le calentó la cabeza y peleaba por cualquier cosa...mi mamá me dijo, eso hace el hombre cuando tiene otra mujer, yo lo encaré, pero negó todo. Pero habían otras cosas pues...se me desaparecía, me hacía faltar la plata, no quería tener intimidad conmigo...así que un día me fui a su trabajo y ahí lo vi pues, fue una tipa a llevarle comida y él la trató como si fuera su mujer, y ya pues le reclame y me fui a los golpes con la mujer esta. El me botó... después me dijo que iba con ella, que se había cansado de mí, que yo siempre le daba problemas y ya le habían dicho que cuando yo me voy a la fiesta me persiguen los chibolos. Pero no es así, o sea me gusta bailar, soy alegre pero no hago caso a los chibolos...mis amigas sí, pero yo no pues.

El papá de mi bebe es casado, yo lo sabía, pero me dijo que se iba a separar. Yo me enamoré pues, mi menor es el, me sentía bien con él, nos íbamos a la fiesta y bailaba bonito, eso me gustó de él. Cuando le dije que estaba gestando todo cambió...me dijo de quién será ese hijo pues, con cuántos habrás estado... no lo quiso reconocer, juicio tuve que hacerle para que lo firme y me pase la pensión. Ahí me enteré que tiene varios hijos botados por aquí y por allá.

Mi hija mayor tiene 15 años y me ayuda con la casa y a ver a sus hermanos; medio movidita está, anda con el enamoradito para todos lados, de dónde habrá sacado a ese chico...le pregunto y no quiere decir, malcriada se ha puesto. Del colegio me llamaron porque había estado peleándose con otra chica. La profesora me dijo que converse con ella porque quiere llamar la atención y que asista a los talleres de escuela de padres...a qué hora voy a ir si tengo que trabajar ...además ya se le pasará, es la edad.

Nosotros vivimos en la casa de mi mamá. Me dio un cuarto cuando me separé. Mi hija cocina para todos y los días que descanso yo hago limpieza de toda la casa. Mis viejitos están enfermitos, pero llevan su tratamiento y estoy tranquila por ahí.

Testimonio 2

Al Eduardo lo conocí aquí en Lima, por unas amistades. El viajó conmigo a pedir mi mano. En ese tiempo él trabajaba en un almacén y yo en la casa de una señora, me recogía en mi descanso y nos paseábamos todo el día. Todo era bonito y yo pensaba que había tenido mucha suerte de haber conocido a este hombre, por eso cuando me dijo que quería casarse ahí mismito le dije q sí

Mi tía me dijo, “cochino es ese hombre, descuidado es...mírale sus uñas, su pelo; si así está el pelo cómo estará más adentro”...y yo tenía vergüenza por que yo no les había dicho que ya era su mujer.

Pero no es que sea descuidado, es que el Eduardo se enferma mucho; su espalda le duele, sus riñones le duelen; es que haber trabajado de tan joven en el almacén...pobrecito su cuerpo pues.

Ahora tenemos la deuda del carro, por eso yo tengo que trabajar aquí en la fábrica. Todos los días hay que pagarle a la señora que nos prestó la plata y Eduardo no hace diario su taxi, además dice que hay mucha gente haciendo taxi. Y le quieren tomar carreras para otros sitios lejos, y él dice que no le conviene ir...yo no conozco, hasta el centro de Lima conozco, mas lejos no he ido.

“Tonta”, me dice mi tía, “tú sabes que estará haciendo en la calle ese hombre, no sabes que hace y tu trabajas para mantenerlo todo el día. Ese hombre los maltrata a tus hijitos, por lo menos debería hacer las cosas de la casa; parece mujer recién parida que no se quiere levantar”.

Yo no le quiero decir a mi tía que el Eduardo me ha puesto la mano...llegue tarde de trabajar y él se molestó... había bastante producto y nos quedamos a acabar. Es que yo no le llamé, tenía que haberle llamado para decirle que estaba llegando tarde, como todo hombre es celoso y yo solita me gane ese problema por no llamarlo.

Testimonio 3

El papá de mi hijo era de mi colegio, allí nos conocimos. Casi después de la promo salí embarazada y nos casamos. Conviví con él un año. No es lo mismo ser enamorados que casados. Yo no podía trabajar por que la bebe me nació enfermita y mi suegra decía que era comechada, que para eso estaba apurada por tener hijos para tener quien me mantenga y mi esposo no decía nada, no me defendía.

Conseguí trabajo en la ferretería; todo el día era eso, después del cierre nos quedábamos cuadrando así que llegaba a la casa tarde y otra vez comenzó la jodienda con la señora, ahora decía que estaba todo el día en la calle que si me arreglaba demasiado y que una señora tiene que estar en su casa, que para qué me casé si quería hacer vida de soltera.

Yo le reclamaba a mi esposo que hable con su mamá; pero él le tenía miedo, todos le tenían miedo ahí. Un día que estábamos las dos solas me harté y le respondí, la señora casi me pega y después dijo que yo la había agredido y que por mi culpa le había subido la presión.

Encima era yo quien pagaba los servicios de toda la casa y nosotros no estábamos todo el día, y ellos no cuidan nada pues. Y encima mi ex, no hacía nada en el cuarto, no lo recogía al bebé de la casa de mi mamá y mi cuñada que lo cuidaba me cobraba extra.

Cuando le reclamaba al papa de mi hijo me dijo que venía cansado y que el bebé es mi responsabilidad. Le dije para vivir solos y tampoco quiso porque su mamá le iba a dar el segundo piso para construir. Además de eso se gastaban todo el gas y después me decían que yo compre aunque quien cocinaba era mi suegra, igual cuando se malogró el microondas, yo lo mande arreglar pues si lo usaba para calentar mi comida, pero otra vez se malogró y ya lo dejé así. Ni el champú podía dejar en el baño, todo mundo decidía lavarse la cabeza ese día, era horrible vivir así

Un día decidí agarrar a mi hijita e irme a la casa de mi mamá. El papa de mi hija me rogó, pero no, mejor que se quede con su mamá. Le pasa su pensión a mi hija y yo trabajo así que tengo mi plata, en la casa de mi mamá estoy tranquila, no peleo con nadie, nos ponemos de acuerdo para comprar las cosas; salgo con un chico pero no lo veo para mas, ahora tengo que pensar en mi bebé también.

Testimonio 4

Ya tengo 5 temporadas viniendo a Santa Clara, aquí estoy de agosto a diciembre, ahí mismo voy viendo para engancharme en alguna piscina en cocina o limpieza, eso es hasta abril; con suerte agarras de tu zona, si es mas lejos gastas en pasaje y tienes que ver si te conviene. Después tienes que buscar alguna campaña sea en ventas o en producción. Cuando te conocen es más fácil que te contraten, pero también hay mucho explotador y cabeceador, pero ya una los va conociendo.

Siempre he trabajado así, porque todo el año hay gastos con los chicos, que si no es una cosa es otra y rogando que no se enfermen. Mi ex marido no me ayudaba, al contrario me pedía plata para su vicio, borracho era, medio loquito también. Encima me sacaba la vuelta y en mi casa no valía nada, se ponía violento, gritaba y rompía las cosas, se le ponía la cara de diablo; pero yo me iba con mis hijos y lo dejaba que le gritara al aire; cuando regresaba lo encontraba triste y no hablaba.

Ni sé porqué me metí con ese tipo si siempre fue así, pero no me arrepiento porque tengo mis dos hijos que son mi motivo para seguir

Un día estaba mi hermano y el papá de mis hijos borracho vino a hacer su alboroto. Mi hermano me dijo que no tenía que soportar a ese tipo y que piense en mis hijos y en verdad yo no quiero que mis hijos vean eso y mejor me fui.

Mi hermano me apoya bastante, ve a mis hijos, habla con ellos y me compra víveres, un compadre suyo me dio esta casita para cuidar, no me paga pero me ahorro en casa así que está bien, es una con otra.

Testimonio 5

El único problema en mi casa es mi hermano que no hace nada y mi mamá que le apaña todo y nadie puede decirle nada a su hijito.

El siempre ha sido el engreído de mi mamá, a mi hermana menor y a mí nos ha enseñado a hacer las cosas y a trabajar, pero con el siempre ha sido mamá gallina, que su comidita, que su ropita, que sus zapatillitas. Una vez le pregunté a mi papá por qué mi mamá es así y me dijo que mi hermano había nacido prematuro y quizá es por eso.

El dice que no sabe que estudiar y que no encuentra trabajo, y ya tiene 2 años en eso; por lo menos debería ayudar en la casa, pero nada, levanta a las 11 de la mañana no agarra ni una escoba y en la noche se desaparece con sus amigos que son otros vagos como él, escuchan una música rara que creo que es chino, como si entendieran algo. Mi hermanita y yo ayudamos a hacer las cosas, pero el bien gracias. La chiquilina se da cuenta y reniega no dice nada, se lo traga, eso no está bien.

Encima de todo eso es cochino, dice que es emo e incomprendido. Lo que yo comprendo es que ya es mayor de edad y que no pone ni un sol en la casa, que come bien rico en plato hondo y tiene todo gratis.

Mi mamá me reclama que dé mas plata, ella sabe que estoy juntando para poner mi tallercito de costura, yo no me compró nada, todo es para el taller, pero ella quiere plata para comprarle al vago de su hijito. Yo le he dicho que como solo llego a dormir le voy a dar como si alquilase un cuarto. Ella me ha reclamado, pero yo no estoy para mantener a nadie, mi mamá tiene que darse cuenta que le está haciendo un daño a mi hermano y cambiar su actitud.

Testimonio 6

Este es mi segundo año en el panetón, una amiga me trajo, me dijo que es una buena empresa, te dan beneficios y cumplen con el sueldo. A mí me conviene el tema del horario, que es casi fijo; en otros sitios siempre te rotan y cuando tienes hijos chicos es un problema.

En verdad yo recién estoy trabajando desde hace un par de años, mi marido me manda plata de Argentina, pero ahora el tiene otra familia allá. Una prima me dijo que me ponga las pilas y junte para hacer algún negocio, por que el en cualquier momento va a dejar de mandarme.

Esta situación les ha chocado a mis hijos, sobre todo a la mayor, que era la más pegada a su papá. Se puso rebelde y se fue de la casa, no fue al colegio y en la noche que yo llegue ya no la encontré. Pensé que se había ido donde mi mamá o alguna amiga, pero dio media noche y no llegó, la busque y nada; fui a la casa del enamorado y su mamá me dijo que el muchacho tampoco estaba. Regresaron a los días, diciendo que nadie los entiende que ellos están enamorados y no sé qué tanta tontería.

Le pregunto a mi hija que porque no se ha cuidado (tiene 4 meses de embarazo) ahora el chico dice que no es suyo, que ella le trampeaba, que no la conoció virgen. Ella le dice que el también tiene su pasado y que la barriga es de él. Yo no sé a quién le voy a reclamar porque el chiquillo ni le ha dicho nada a su mamá.

Testimonio 7

Me vine de Chile a ver a mi mamá que estaba enferma pero también quería ver cómo está la situación a ver si me quedaba. Pero ahora estoy juntando plata para regresar; aquí hay mucha informalidad y explotan feo a la gente, es decir allá te sacas el ancho pero te pagan bien pues, aquí el sueldo es bien bajo.

Mi mamá se puso mala y ninguno de mis hermanos veía por ella, un día que hablo con mi hermana mayor me dice que no había plata para medicinas y que mande para el hospital. Yo le dije a mi mamá que saque de los ahorros y no me decía nada.

Pedí permiso y vine y aquí me di con la sorpresa que mi mamá no había ahorrado nada y que todos estos años la plata que yo mandaba había sido dilapidada por mis hermanos; resulta que mi mamá compraba sus cosas de uso personal y todo se desaparecía, hasta el papel higiénico se llevaban. Que furia sentí, pero ya no podía hacer nada, le pedí prestado a mi amiga y la interné en una clínica a mi mamá.

Cuando se restableció le dije que solo le voy a mandar plata para ella y que mis hermanos busquen como hacer su plata porque de mí ya no van a vivir.

Aquí en Lima vivo con mi amiga, he trabajado en una fábrica de ropas y en la procesadora de alimentos, yo sé trabajar y no quiero problemas, solo quiero juntar para regresar a Chile, aquí no veo futuro para mí.

Testimonio 8

A los 20 años vine a Lima por primera vez, hacía poco había acabado el colegio y quería estudiar y trabajar, pero me encontré con otra realidad aquí. En provincia todos creen que aquí en la capital hay mucha plata y que pagan bien, el sueldo es mayor que allá, pero los gastos también.

Estuve en la casa de una tía, trabajaba en la mañana como impulsadora y en la noche me iba a la academia a prepararme para la universidad, pero lo vi bien difícil y me dijeron que cada cien entra uno, y no pues, hay que ser realista, yo estaba volando, no entendía nada y eso que allá en mi tierra yo era de las primeras en el colegio. Así estuve un año, deje la academia y solo trabajaba, pero estar todo el día parada con tacos me afectó los riñones, así que me regresé a Iquitos.

Allá estuve trabajando en ventas sobre todo en turismo, es más tranquilo. Estaba bien con un agente, pero hay mucha competencia y ha reducido personal. Una amiga me ha dicho para irnos a Chile, dice que allá pagan bien, por eso estoy de nuevo en Lima, voy a juntar para el pasaje y quizá me vaya a Chile. Digo quizá pues aquí he encontrado gente que me dice que allá sí hay trabajo pero como doméstica o en cocina. Eso me ha puesto dudas, porque no me acostumbro a trabajar en casa, en restaurante puede ser o mejor si hay en ventas. Ah, y me han dicho que allá hace mucho frío, no me gusta el frío.

Testimonio 9

Mi esposo y yo trabajamos, el es mecánico de mantenimiento textil, trabaja en una fábrica y además les hace servicio a otros talleres chiquitos, el busca en que mantenerse ocupado.

Como no tenemos hijos todavía es fácil para nosotros dedicarnos a trabajar. Queremos juntar plata, comprar nuestras cosas y levantar la casita antes de tener hijos, nos hemos proyectado a 5 años, está bien porque ambos somos jóvenes. En estos días no se puede tener tanto hijo por gusto, es mejor pensarlo bien y ver la realidad.

Yo solo tengo secundaria, quisiera estudiar algún día, no se quizá más adelante, me gusta leer y estar informada; no me gustaría ser obrera siempre. Hay sitios en que en que tratan bien, pagan puntual, cumplen tus derechos; pero hay muchos empresarios que no lo hacen; estuve en otra empresa en que nos pagaban súper atrasado y de a pocos, siempre nos decían que estaban con problemas en ese momento y que ya se regularizarán, pero vi que la empresa tenía esas malas mañas, así que me salí al cumplir mi contrato. Allí me enteré que no me habían puesto en planilla.

Pero eso es normal aquí, en verdad son pocas las empresas que cumplen, la mayoría paga a destajo o con recibo, pero como la gente necesita, tiene que aceptar.

Saliendo del colegio trabaje en la castaña, era menor y no me pidieron papeles; lo deje porque era a destajo y tanto estar encorvada escogiendo me dolía la espalda. Una temporada trabajé en la

municipalidad, pero ahí demoran mucho en pagar y te cambian de turno a cada rato para cubrir a la gente que se les va.

Cuando se acabe el panetón me voy al campestre de azafata, si no lo agarro venderé fruta afuera de la piscina, es buen negocio, bien matado pero sacas tu platita. Después me voy al almacén de la librería, ya conozco ese trabajo, hay que contar las guías de las cajas de útiles que salen para la campaña o en el QaliWarma para embolsar los desayunos; hay que ver porque el año pasado no hubo desayunos hasta junio y no puedes quedarte sin trabajar.

El otro año quiero regresar aquí, el año pasado hice mi invierno en las zapatillas, pero el olor a químico hace que duela la cabeza y mi esposo me dice que mejor no y tiene razón, me puede dar un cáncer por oler eso.

Testimonio 10

No me termino de acostumbrar a Lima, el clima, el tráfico, la delincuencia, pero hay que trabajar no más. Yo trabajo por mis hijas, para que ellas no pasen lo que tuve que vivir yo.

Chiquilla tuve mis hijas, estaba en secundaria. No voy a decir que me engañaron, yo sabía lo que hacía, en mi tierra desde chica te haces mujer. Mi pareja se negó, que él no me había embarazado, mi mamá habló con su mamá del papá de mis hijas y después me dijo que nosotras no íbamos a rogar nada y que vamos a salir adelante sin pedir a nadie. Tuve a las gemelas y terminé de estudiar de noche. Allá trabajaba en cocina, ventas, artesanía; he trabajado en todo lo que se presentaba. Mi mamá siempre me apoyó. Nos turnábamos para cuidar a las bebés y trabajar, así han pasado los años.

Ahora están señoritas y quieren ir a la universidad. Hable con mi mamá, le dije que venía a Lima para trabajar ya que aquí pagan mejor, pero conseguir trabajo es difícil y también la vida es más cara aquí. Allá en Pucallpa la fruta es barata, prácticamente la regalan, aquí es cara igual que la carne que también es cara, hay que privarse de ciertas cosas si uno quiere ahorrar.

Es decir, trabajo hay; pero si no has estudiado más que secundaria no creas que te van a contratar en una oficina pues, mínimo piden que sepas computación. Aquí en Puente hay varios sitios para trabajar, dependiendo qué estación sea. En invierno el panetón, molitalia, wallon o QaliWarma, en verano a la piscina o a los restaurantes, también en yobel aunque ahí contratan solo por 3 meses. En las castañas y en el hielo buscan gente todo el año, pero de las castañas me han hablado pestes, que son bien negreros. En el hielo trabaje 6 meses y hasta ahí nomás, todas las quincenas se me iba medio sueldo en frotaciones y me dolía mucho los huesos.

A veces pienso en traerme mis hijas y que estudien y se desarrollen aquí, definitivamente en la capital hay muchas más oportunidades que en la provincia y muchas cosas bonitas para las chicas q no se ven allá. No sé si mi mamita se querrá venir. Mis hijas son mi seguro para mi vejez.

Testimonio 11

Vivo con mi mamá y mi hijo y alquilo un cuarto a un muchachito de allá de mi tierra que estudia en senati, buen muchacho, tranquilo es.

Yo estoy separada desde hace ya 5 años, saca vueltero me salió el hombre pues, encima que no quería trabajar, flojo era ese, a cada rato se quedaba sin trabajo, venía y me decía que reducción de personal, que varios habían sacado, después yo me enteré que el flojeaba y a que patrón le va a gustar así.

No siempre fue así, es que como no alcanzaba yo empecé a trabajar y el ya tenía plata en su bolsillo. Se iba a las polladas con sus amigos y ahí conocía mujeres; y una trabajando como sonsa; por eso mejor cada quien por su lado que se vaya donde quiera y que vea quien lo mantiene porque a mi hace rato que no me da nada, al contrario me quita, se pone faltoso, esta de mal ejemplo y por último ni de hombre me sirve

El que sufrió fue mi hijo, recién había entrado a secundaria y me repitió el año. Es que su papá se desapareció. En el colegio me mandaron al psicólogo, ahí me ayudaron bastante, para conversar con mi hijo, como es hombrequito más cerrado era, pero después ya entendió que era lo mejor para nosotros porque la relación con su papá ya no daba para mas

Igual yo tengo mucho cuidado pues hay mucho peligro en la calle, hay mucho amigo que mal aconseja, corre la droga y veo chicas que andan buscando marido

Hace dos años me traje a mi mamá de Cajamarca. Ya esta mayor y allá no hay quien la vea, todos están en sus cosas y ella vivía en el campo. Aquí la vemos entre una hermana y yo, está tranquila la mamita, no se termina de acostumbrar pero entiende que aquí está mejor y se entretiene en la casa ayudando en lo que puede.

Testimonio 12

Hay que trabajar en lo que haya, los tiempos no están para andar escogiendo, además yo tengo mis objetivos, ya tenemos un terrenito y ahora toca construir.

Mis amigas me llevaron a hacer campaña para Acuña, había que caminar junto a la marcha y repartíamos fósforos, en total eran como 4 horas y nos pagaban 30 soles por marcha. Otro día repartíamos tazas o libretitas. Después mi amiga me llevó a Ventanilla a la marcha para ese alcalde, venía un micro y nos llevaba a un grupo de aquí, nos pagaban algo menos pero nos daban almuerzo. Ahí conocimos a un señor que trabajaba en esos temas y el nos llevó a una manifestación en Comas, creo que era por un vaso de leche; era un grupo grande ese...el alcalde les quería recortar y las señoras fueron a protestar al concejo, y ahí fuimos pues. Ahí no nos pagaron en plata, pero nos dieron víveres. Después escuche que el alcalde mismo había organizado eso y había mandado la plata pero se lo quedaron las señoras del vaso de leche y que el alcalde había hecho eso porque el recorte venía del gobierno.

Mi esposo se ríe, me dice que he entrado a la vida política y que a este paso voy a terminar siendo congresista...yo pienso que mientras me paguen yo sigo yendo, igual al final van a elegir a cualquiera y todos son iguales. En verdad, ahora que he estado en las marchas he escuchado y todos dicen lo mismo, que son de pueblo, que se preocupan, que sufren por nosotros...pero siempre es lo mismo.

INSTRUMENTO 1. FICHA SOCIAL DEL TRABAJADOR

SANTA CLARA	FICHA SOCIAL	AREA DE RRHH
-------------	--------------	--------------

DATOS PERSONALES

FECHA

Apellidos

Nombres:

Edad:

Lugar de

Nacimiento:

Departamento

Provincia

Distrito

COMPOSICION

FAMILIAR

TIPO DE FAMILIA: 1.Nuclear/ 2.Monoparental/ 3.Homoparental/ 4 .Extendida/ 5.Reconstruida/ 6.Vive solo

N	NOMBRE	EDAD	PAREN TESCO	EST. CIVIL	ATE. SALUD	GRADO. INST.	N° HIJOS	OCUPACION	APORTA SI/NO	OBSERV.

PARENTESCO 1.Padre / 2.Madre / 3.Conyuge / 4.Hijo/ 5.Hijastro / 6.Hermano / 7.Cuñado / 8.Sobrino

ESTADO CIVIL: 1.Casado/ 2. Soltero / 3. Conviviente / 4. Divorciado / 5. Separado / 6. Viudo

ATENCION SALUD: 1. ESSALUD / 2. SIS / 3.Particular / 4. Farmacia / 5. Posta / 6.Medicina natural

GRADO INST: 1.Analfabeto / 2.Primaria / 3.Primaria incompleta /4.Secundaria / 5.Secundaria incompleta / 6.Técnica / 7.Tec. incompleta / 8. Universitaria / 9. Univ. Incompleta

OCUPACION: 1.NINI /2. Su casa / 3.Estudiante / 4.Obrero / 5.Empleado / 6.Informal / 7. Independiente / 8. Trab. doméstico 9. Ocasional / 10.Profesional / 11. Empresario

DATOS DE

VIVIENDA

Dirección:

Distrito

Urbanización / Cooperativa / AA.HH.

Av. / calle / jr / psje

Mz-lote /núm. / Int.

Referencia:

Tenencia: 1.Propia / 2. Alquilada / 3. Guardianía / 4.Invasión / 5.Alojados / 6.Familiar

Características: 1.Casa / 2.Departamento / 3.Cuarto / 4.Callejón / 5.Quinta

Tipo de

construcción:

1.Noble y acabado / 2.Noble y en construcción / 3.Adobe / 4.Drywall / 5.Madera / 6.Estera

Servicios

domiciliario:

1.Agua domiciliaria / 2.Agua red pública / 3.Camión cisterna / 4.Baño / 5.Silo / 6.Elec. domiciliaria / 7.Elec. red pública / 8.Gas domiciliario / 9.Teléfono / 10.Cable / 11.Internet

Servicios Públicos:

1.Alumbrado público / 2.Limpieza pública / 3.Pistas y veredas / 4.OSB / 5.Programas Esparcimiento / 6.Parques y Jardines / 7.Baja policía / 8.Serenazgo / 9.Posta Médica

Artefactos:

1.Radio/2.TV/3.Cocina/4.Refrigerador/5.Plancha/6.Lavadora/7.DVD/8.Microondas/9.PC

DATOS DE SALUD

Enfermedades

crónicas:

SI /

NO

Especifique:

¿Recibe tratamiento? SI

¿Dónde?

NO

Por qué

Enfermedades

Recurrentes:

SI /

NO

Especifique:

(En el último año)

¿Recibe tratamiento? SI

¿Dónde?

NO

Por qué

INSTRUMENTO 2. ENCUESTA SOBRE CALIDAD DE VIDA

ENCUESTA PERCEPCION DE CALIDAD DE VIDA

NOMBRE _____

I.-SEGURIDAD CIUDADANA

A.- En términos de delincuencia, considera vivir en su localidad, actualmente es

1. Seguro 2. Inseguro 3.No sabe/ No opina

B. En los últimos meses, ¿ha escuchado o visto en los alrededores de su vivienda situaciones como... (SELECCIONE 2)

1. Daños en las viviendas o negocios 2. Consumo de alcohol en las calles 3. Robos o asaltos
4. Pandillaje 5. venta o consumo de droga 6. Prostitución 7. Disparos frecuentes con armas

C. En los últimos meses, por temor a sufrir algún delito, usted cambió sus hábitos respecto a... (SELECCIONE 2)

1. Llevar cosas de valor 2. salir de noche 3. Visitar a parientes o amigos
4. Permitir a sus hijos menores salir de su vivienda 5. No los ha cambiado 6. No sabe/ No opina

D. ¿En su opinión, qué tan efectivo considera el desempeño de la policía?

1. Muy efectivo 2. Algo efectivo 3. Poco efectivo 4. Nada efectivo 5. No sabe/ No opina

II. CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE Y LIMPIEZA

A. De los temas relacionados al medio ambiente, ¿cuáles cree usted que son los DOS más graves?

- 1.La contaminación por vehículos 2. El acceso y calidad de desagüe y agua potable
3.El sistema de recojo de la basura 4. La falta de zonas verdes 5. No sabe / no opina

B. Marque su posición 1: en total desacuerdo, 2: en desacuerdo, 3: indiferente, 4: de acuerdo, 5: totalmente de acuerdo

	AFIRMACION	1	2	3	4	5
1.	Como no pasa el camión, saco la basura a cualquier hora					
2.	Como no hay tachos, boto la basura en la calle					
3.	La limpieza es trabajo del alcalde, así que puedo ensuciar					
4.	Todos ensucian, no soy el único					

B. ¿Con qué frecuencia realiza las siguientes acciones?

	ACCIONES	Siempre	Usualmente	A veces	Nunca
1.	Desconecto los electrodomésticos cuando no están en uso				
2.	Reciclo / reutilizo las bolsas plásticas y el papel				
3.	Busco concientizar a los demás sobre el cuidado del ambiente.				
4.	Evito el uso de tecnopor o bolsas plásticas si compro algo pequeño				
5.	Pinto la fachada de mi casa				
6.	Reutilizo los envases o botellas de plástico				
7.	Prefiero los envases grandes a los individuales en las compras				
8.	Cuido y uso eficientemente el agua				
9.	Guardo mi basura para botarla en un tacho de basura.				
10.	Separo la basura y la reciclo				

TECNICA 1. REALIZACIÓN DE FOCUS GROUP

FOCUS GROUP 1	
TEMA:	INTERRELACIÓN CON LOS HIJOS
MODERADOR:	Sophia Silva
N° PARTICIPANTES:	6
CARACTERISTICAS DEL GRUPO	Mujeres entre 35-45 años
	Operarias de producción
	Residentes en Lima
	1-3 hijos en edad escolar
CRITERIOS DE SELECCIÓN:	Hijos en edad escolar
PREGUNTAS:	Cuando usted está trabajando ¿Quién se ocupa de sus hijos?
	¿Quién define los premios o castigos para los hijos?
	¿Quién define las normas de convivencia en casa?
	¿Qué tipo de autoridad ejerce sobre sus hijos?
	¿Cómo describiría la relación con sus hijos?
	¿Cuáles son los intereses o pasatiempos de sus hijos?
DURACION:	1 hora

FOCUS GROUP 2	
TEMA:	CONSUMO DE BIENES Y SERVICIOS
MODERADOR:	Sophia Silva
N° PARTICIPANTES:	7
CARACTERISTICAS DEL GRUPO	Hombres y Mujeres entre 18-45 años
	Operarios de producción
	Residentes en Lima
CRITERIOS DE SELECCIÓN:	Hombres y Mujeres entre 18-45 años
PREGUNTAS:	¿De qué manera define su presupuesto?
	¿Usa tarjetas de crédito? ¿En qué ocasiones?
	¿Compra en ofertas, cierrapuertas, promociones y afines?
	¿Cómo define que producto o servicio adquirirá?
	¿Considera que cuando más ganas más gasta? ¿Por qué?
	¿Cuánto de su consumo es por moda y cuánto por necesidad?
DURACION:	1 hora

FOCUS GROUP 3	
TEMA:	ESTRATEGIAS LABORALES
MODERADOR:	Sophia Silva
N° PARTICIPANTES:	8
CARACTERISTICAS DEL GRUPO	Hombres y Mujeres entre 18-45 años
	Operarios de producción
	Residentes en Lima
CRITERIOS DE SELECCIÓN:	Hombres y Mujeres entre 18-45 años
PREGUNTAS:	¿Cuántos empleos ha tenido en su vida laboral?
	¿Cuál es el promedio de permanencia en un empleo?
	¿Por qué acepta trabajos eventuales?
	¿Cómo consigue nuevos trabajos?
	¿Cuál fue el mejor y peor trabajo que ha desempeñado? ¿Por qué?
DURACION:	1 hora

Vistas de la planta de producción de la empresa Productos Vanss SAC



***Personal de la empresa en jornada de limpieza**



***Personal administrativo y operativo de la empresa
en reunión de coordinación**



***Zona de revuelta de masa**



***Zona de hornos rotativos**



***Zona de enfriado-embolsado**



***Zona de horno túnel**



***Zona de masas**



***Almacén de insumos**

**Vistas de los distritos de procedencia de los trabajadores estacionales de la empresa
Productos Vanss SAC**



***Puente Piedra**



***Puente Piedra**



***Puente Piedra**



***Ventanilla**



***Ventanilla**



***Ancón**

